

Baumann, Helge; Klenner, Christina

Research Report

Wie wird das Entgelttransparenzgesetz in Betrieben umgesetzt: Antworten der Betriebs- und Personalräte 2021

WSI Report, No. 84

Provided in Cooperation with:

The Institute of Economic and Social Research (WSI), Hans Böckler Foundation

Suggested Citation: Baumann, Helge; Klenner, Christina (2023) : Wie wird das Entgelttransparenzgesetz in Betrieben umgesetzt: Antworten der Betriebs- und Personalräte 2021, WSI Report, No. 84, Hans-Böckler-Stiftung, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI), Düsseldorf

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/299252>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.



<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode.de>

REPORT

Nr. 84, Mai 2023

Das WSI ist ein Institut
der Hans-Böckler-Stiftung

WIE WIRD DAS ENTGELTTRANSPARENZGESETZ IN BETRIEBEN UMGESETZT?

Antworten der Betriebs- und Personalräte 2021

Helge Emmeler, Christina Klenner

Anhand der WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021 wird untersucht, wie der individuelle Auskunftsanspruch sowie die betrieblichen Prüfverfahren des Entgelttransparenzgesetzes in den Jahren 2019 bis 2021 umgesetzt wurden.

Die Mehrheit der privaten Betriebe mit Betriebsrat, in denen Beschäftigte den gesetzlichen Anspruch haben, Auskunft über Vergleichsentgelte zu verlangen, waren bisher nicht mit der Nutzung dieses individuellen Auskunftsanspruchs konfrontiert. Doch ist der Anteil der betroffenen Betriebe zwischen 2018 (unmittelbar nach Inkrafttreten des Entgelttransparenzgesetzes) und 2021 von 17 auf 26 Prozent deutlich gestiegen. Im Öffentlichen Dienst berichten nur zehn Prozent der befragten Dienststellen, dass Beschäftigte Anfragen zur Überprüfung ihres Entgelts gestellt haben.

Eine betriebliche Prüfung der Entgelte von Frauen und Männern auf Ungleichheit wurde nach Angaben der Betriebsräte in nahezu der Hälfte der mitbestimmten Betriebe durchgeführt. Der Aufforderung, solche Prüfungen durchzuführen, die im Entgelttransparenzgesetz verankert sind, ist somit nur knapp jeder zweite Betrieb nachgekommen.

Überdurchschnittliche Anteile von hochqualifizierten und jungen Beschäftigten an der Belegschaft begünstigten die Nutzung der Instrumente des Entgelttransparenzgesetzes. Ein deutlicher Zusammenhang besteht zwischen der Umsetzung des Entgelttransparenzgesetzes und der Geltung von Betriebsvereinbarungen zu einschlägigen Themen wie Antidiskriminierung oder Gleichstellung der Geschlechter. Sind solche Betriebsvereinbarungen im Betrieb vorhanden, liegen die Anteile von Entgeltgleichheit prüfenden Betrieben deutlich und signifikant höher als in anderen Betrieben.

INHALT

1	Einleitung	3
2	Was ist bisher über die Wirkung des Entgelttransparenzgesetzes bekannt?	4
3	Datengrundlage: WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021	5
4	Ergebnisse der WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021	6
4.1	In welchem Maße wurde der individuelle Auskunftsanspruch in privaten Betrieben genutzt?	6
4.2	Betriebliche Prüfungen der Entgeltgleichheit in der Privatwirtschaft	10
4.3	Antworten der Personalräte zum Auskunftsanspruch	13
5	Zusammenfassung	16
6	Ausblick	18

AUTOR UND AUTORIN



Dr. Helge Emmler

Referat: WSI-Datenzentrum, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut
helge-emmler@boeckler.de



Dr. Christina Klenner

Senior Research Fellow INES Berlin
(Institut für empirische Sozial- und Wirtschaftsforschung)
cklenner@ines-berlin.de

1 EINLEITUNG

Der Gender Pay Gap – das ist die Einkommenslücke zwischen Frauen und Männern – ist ein zentrales gleichstellungspolitisches Problem. Auch wenn der Gender Pay Gap in den letzten Jahren in Deutschland auf zuletzt 18 Prozent zurückgegangen ist (Destatis 2023), weist er im europäischen Vergleich immer noch einen der höchsten Werte auf (Eurostat 2022). Frauen in Deutschland erhalten im Durchschnitt pro Stunde also knapp ein Fünftel weniger Entgelt als Männer.

Die Ursachen dieser Lücke sind vielfältig. Neben Unterschieden in den Berufen und Branchen, in denen Frauen und Männer tätig sind, ihrer Qualifikation sowie einem oft unterschiedlichen Beschäftigungsumfang (Teilzeit vs. Vollzeit), häufiger unterbrochenen Erwerbsverläufen von Frauen und den unterschiedlichen Hierarchieebenen, auf denen Frauen und Männer tätig sind (vgl. Boll/Lepin 2015; Finke et al. 2017), wurde auch eine nicht geschlechtsneutrale *Arbeitsbewertung* als eine Ursache identifiziert (Acker 1989; England et al. 2000; Klammer et al. 2022). Eine nicht angemessene *Bewertung* der von Frauen und Männern ausgeübten Arbeitstätigkeiten in Entgeltsystemen, sowie eine nach Geschlecht unterschiedliche, von Vorurteilen¹ geleitete *Eingruppierung* können auf der betrieblichen Ebene zu geringeren Einkünften von Frauen führen.

Um betrieblichen Ursachen des Gender Pay Gap zu begegnen, wurde im Jahr 2017 das Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern (EntgTranspG) beschlossen. Das im Entgelttransparenzgesetz enthaltene Maßnahmenset soll ungerechtfertigte Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern durch Transparenz über Einkünfte sowie über betriebliche Prüfungen offenlegen. Das Gesetz enthält drei wesentliche Bestandteile:

- Einzelne Beschäftigte in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten haben einen *individuellen Auskunftsanspruch* (§ 10).
- Private Arbeitgeber mit mehr als 500 Beschäftigten sind aufgefordert, mit *betrieblichen Prüfungen* die Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebotes zu prüfen (§ 17).
- Arbeitgeber mit mehr als 500 Beschäftigten, die zur Erstellung eines Lageberichtes nach Handelsgesetzbuch verpflichtet sind, erstellen einen *Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit* (§ 21).

Der vorliegende Report untersucht auf Basis neuer Daten, ob sich an der anfänglich schwachen Wirkung des Entgelttransparenzgesetzes drei bis vier Jahre nach seinem Inkrafttreten etwas geändert hat. Die erste Evaluation im Jahre 2018 (Deutscher Bundestag 2019) kam ebenso wie Untersuchungen des WSI im selben Jahr (Baumann et al. 2019) übereinstimmend zum Ergebnis, dass sich nur wenige Betriebe um die Umsetzung des Entgelttransparenzgesetzes bemüht hatten und dass es wenige individuelle Anfragen sowie betriebliche Prüfungen gegeben hatte.

Die WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021 hat Fragen zur Nutzung der beiden Instrumente „individueller Auskunftsanspruch“ sowie „betriebliche Prüfungen der Entgeltgleichheit“ gestellt. Wir präsentieren hier die Auswertung der Antworten und zeigen auf, wie das Entgelttransparenzgesetz in mitbestimmten Betrieben bis 2021 umgesetzt wurde. Denn einen gleichstellungspolitischen Erfolg stellt das Gesetz nicht schon durch seine Verabschiedung dar, sondern es muss auch konsequent implementiert werden (Engeli/Mazur 2018).

Der vorliegende Report präsentiert eine Auswertung der WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021, wobei wir zum Vergleich Antworten auf Fragen der WSI-Betriebsrätebefragung 2018 heranziehen (vgl. Baumann et al. 2019). Wir gehen im Folgenden den Fragen nach:

- In welchem Ausmaß wurden die Instrumente des Entgelttransparenzgesetzes, „Auskunftsanspruch“ und „betriebliche Prüfungen“, drei bis vier Jahre nach Inkrafttreten des Gesetzes (2019–2021) in Betrieben mit Betriebsrat genutzt?
- Welche *Faktoren* begünstigen die Nutzung der Instrumente? Bestätigen sich die Befunde über Zusammenhänge zu Merkmalen der Betriebe aus der Befragung von 2018?

Es sind folgende Annahmen möglich: Entweder brauchte die Nutzung der gesetzlichen Instrumente eine gewisse „Anlaufzeit“, um das Gesetz überall bekannt zu machen und darin liegende Chancen zu erkennen („Lerneffekt“). Dann wäre von einer Zunahme der Nutzung der Instrumente im Jahr 2021 gegenüber 2018 auszugehen. Oder die Akteure waren einige Zeit nach Inkrafttreten des Gesetzes über seine beschränkten Möglichkeiten² desillusioniert und die Nutzung hat abgenommen („Desillusionierungseffekt“).

Einige Faktoren, die die Nutzung der Instrumente in dem betrachteten Zeitraum zusätzlich beein-

¹ Hier handelt es sich um geschlechtsbezogene Vorurteile über den Status der Geschlechter, die sogenannten „gender status beliefs“, vgl. Ridgeway (2001).

² Vgl. dazu Kapitel 2.

flusst haben können, sind bei der Interpretation zu beachten, wenngleich sie auf unserer Datengrundlage nicht quantifiziert werden können. Das ist vor allem die Corona-Pandemie mit Lockdowns, Kurzarbeit und Personalabbau in einigen Bereichen.

Die Aufmerksamkeit der betrieblichen Akteure lag möglicherweise daher in diesen Zeiträumen weniger auf dem strukturellen Problem der Entgeltlücke der Geschlechter.

2 WAS IST BISHER ÜBER DIE WIRKUNG DES ENTGELTTRANSPARENZGESETZES BEKANNT?

Die erste Evaluation des Entgelttransparenzgesetzes im Jahr 2019 zeigte, dass die befragten Unternehmen, Interessenvertretungen und Beschäftigten zwar grundsätzlich die Ziele des Gesetzes unterstützten, in der Umsetzung aber zahlreiche Schwierigkeiten auftraten (Deutscher Bundestag 2019, S.17ff) und nur „kleinere Beiträge zu den einst gesetzten Zielen erreicht werden konnten“ (ebd., S.19).

Auch die WSI-Betriebsrätebefragung 2018 (Baumann et al. 2019) bestätigte die Befürchtungen der Kritiker*innen, dass das Gesetz wenig Wirkung entfalten würde. Zum einen, da das Entgelttransparenzgesetz für den individuellen Auskunftsanspruch hohe Hürden beinhaltet, die von den Betroffenen schwerlich zu nehmen sind – das stellt auch das Evaluationsgutachten fest –, zum anderen, da betriebliche Prüfungen der Entgeltgleichheit nicht als verpflichtend ausgestaltet wurden, mithin auch keine Sanktionen bei Nichterfüllung vorgesehen sind, sodass viele Betriebe der Aufforderung des Gesetzes nicht nachkommen würden. Der Auskunftsanspruch ist begrenzt durch einige Bedingungen seiner Inanspruchnahme, z. B. sechs Vertreter*innen des anderen Geschlechts mit vergleichbarer Arbeit zu finden. Auch ermögliche die Angabe des Medians des Bruttoverdienstes der anderen Geschlechtsgruppe keine Aussage bezüglich einer Diskriminierung (Deutscher Bundestag 2019, S.64); zudem bedingt eine aufgedeckte Entgeltdiskriminierung nicht eine automatische Entgeltanpassung (Klammer/Klenner 2021).

Gemäß WSI-Betriebsrätebefragung 2018 hatten in den ersten sieben bis zehn Monaten nach Inkrafttreten des Entgelttransparenzgesetzes nur zwölf Prozent der Betriebe Aktivitäten zur Umsetzung des Gesetzes unternommen, unter den Großbetrieben ab 501 Beschäftigte waren es 18 Prozent (Baumann et al. 2019, S.6). Die für die Gesetzes-evaluation erstellte Studie ergab zudem, dass von einem Teil der Betriebe das Thema als nicht relevant angesehen wird, da keine Entgeltungleichheit existiere (Deutscher Bundestag 2019, S.18).

Der *Auskunftsanspruch* über Vergleichsentgelte wurde kurz nach der Einführung des Rechtsanspruches im Entgelttransparenzgesetz laut WSI-Betriebsrätebefragung nur zögerlich genutzt. In 13 (bzw. 23) Prozent der Betriebe mit Betriebsrat mit mindestens 201 (bzw. mindestens 501) Beschäftigten im Geltungsbereich des Gesetzes war mindestens eine Anfrage eingegangen (Baumann et al. 2019). Das mit der Evaluation des Gesetzes beauftragte Kienbaum-Institut ermittelte, dass „jedes siebte Unternehmen bisher mindestens eine solche Anfrage erhalten hat“ (Deutscher Bundestag 2019, S.18). Zu dieser Zeit war allerdings das Gesetz erst kurze Zeit in Kraft.

Betriebliche Prüfungen der Entgeltgleichheit waren bis 2018 nur in einer Minderheit der vom Gesetz adressierten Betriebe durchgeführt worden. Dies hatte die WSI-Betriebsrätebefragung in Übereinstimmung mit der Kienbaum-Studie (Deutscher Bundestag 2019) herausgefunden. Die WSI-Befragung ermöglichte darüber hinaus, genauer zu erfassen, welcher Art die betrieblichen Prüfungen waren. Dabei zeigte sich, dass nur neun Prozent derjenigen Betriebe, die geprüft hatten, ein externes Verfahren genutzt hatten (Baumann et al. 2019, S.11). Weniger als ein Drittel der prüfenden Betriebe hatten ein Verfahren angewendet, das mehr Aussagekraft hat als der reine Vergleich der Lohn- und Gehaltslisten, also entweder ein externes Verfahren oder mindestens ein Mittelwertvergleich bei einem selbstentwickelten Verfahren.

Auf Basis der früheren WSI-Betriebsrätebefragung 2018 konnten wir ermitteln, welche Merkmale von Betrieben begünstigen, dass dort betriebliche Prüfungen der Entgeltstruktur auf Entgeltgleichheit durchgeführt wurden. Die wichtigsten Ergebnisse sind im Kasten 1 zusammengestellt (vgl. ausführlich Baumann et al. 2019).

In welchen Betrieben wurden betriebliche Prüfungen der Entgeltgleichheit durchgeführt und wo wurde der individuelle Auskunftsanspruch genutzt?

Rückschau auf die Ergebnisse der WSI-Betriebsrätebefragung 2018

Die betrieblichen Prüfungen waren in größeren Betrieben häufiger als in kleinen, allerdings kamen Prüfungen am ehesten in Betrieben mit 200 bis 500 Beschäftigten vor – dort in 40 Prozent der Betriebe. Hinsichtlich der Branchen lagen „Information und Kommunikation“ und „Finanz- und Versicherungsdienstleistungen“ gefolgt von „Unternehmensnahen Dienstleistungen“, „Verkehr und Lagerei, Gastgewerbe“ sowie „Handel“ an der Spitze (Baumann et al. 2019, S. 11). In Betrieben mit einem hohen Anteil junger Beschäftigter (unter 30 Jahre) wurde überdurchschnittlich häufig geprüft. Auch mit steigender Zahl der Freistellungen im Betriebsrat gingen vermehrt betriebliche Prüfungen einher.

Die Wahrscheinlichkeit von Anfragen (gemäß individuellem Auskunftsanspruch) stieg signifikant mit der Beschäftigtenzahl. Branchen spielten – bei gleichzeitiger Kontrolle struktureller Informationen – eine eher untergeordnete Rolle. Signifikant geringer war die Wahrscheinlichkeit einer Entgeltanfrage ebenfalls, wenn das Verhältnis von Geschäftsführung und Betriebsrat störungsfrei war. Und das galt ebenso, wenn die Betriebe tarifgebunden waren. Bei einem hohen Anteil von hochqualifizierten Beschäftigten stieg die Wahrscheinlichkeit deutlich, dass Beschäftigte sich an den Betriebsrat wandten, um ihr Entgelt überprüfen zu lassen (a.a.O.).

Auch in gemischten Belegschaften mit einem leicht unterdurchschnittlichen Frauenanteil (25–50 Prozent) wandten sich häufiger Beschäftigte an den Betriebsrat, allerdings waren es signifikant weniger, wenn es im Betriebsrat nur einen kleinen Frauenanteil (bis 25 Prozent) gab.

Ein signifikant positiver Zusammenhang mit der Anwendung eines aussagefähigen, validen betrieblichen Prüfverfahrens der Entgeltgleichheit konnte für die folgenden Merkmale festgestellt werden: Betriebsgröße, Branche „Verkehrswesen“, hoher Anteil von Hochqualifizierten sowie Durchführung von Maßnahmen zur Personalgewinnung oder -haltung. Hingegen machte die Tarifbindung eine Prüfung mit validem Verfahren weniger wahrscheinlich. Das gilt ebenso, wenn keine einschlägigen Betriebsvereinbarungen zu Gleichstellung, Antidiskriminierung oder familienfreundlichen Arbeitsbedingungen galten.

Nicht bestätigt hatten sich die Annahmen, dass die Beteiligung von Frauen in Betriebsratsgremien oder als Betriebsratsvorsitzende einen Zusammenhang zur Nutzung der Instrumente haben könnte. Hier gibt es keinen Unterschied. Nicht signifikant waren auch die wirtschaftliche Lage sowie der gewerkschaftliche Organisationsgrad (Baumann et al. 2019, S. 3–5, S. 9).

3 DATENGRUNDLAGE: WSI-BETRIEBS- UND PERSONALRÄTEBEFRAGUNG 2021

Seit über 25 Jahren befragt das WSI Betriebs- und Personalräte. Die Befragung des Jahres 2021 stellt den Auftakt für ein neues Betriebs- und Personalrätepanel dar. Die Interviews fanden vom 26.05.2021 bis 14.12.2021 statt und dauerten durchschnittlich 63 Minuten (uzbonn 2022). Dabei wurden fünf Fragen explizit zum Thema Entgeltgleichheit gestellt und darüber hinaus einige weitere Themen, die das Thema Entgeltgleichheit berühren – dazu gehören z.B. die Anteile von Frauen im Betriebsrat und in der Belegschaft sowie das Vorhandensein von Betriebsvereinbarungen zu den Themen Gleichstellung der Geschlechter, Antidiskriminierung oder familienfreundliche Arbeitsbedingungen.

Bei der Befragung werden in der Regel die Vorsitzenden der Gremien befragt, um Auskünfte sowohl über Betriebe mit Betriebsräten und Dienststellen mit Personalräten mit jeweils mindestens 20 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten als auch

über die Gremien selbst zu geben (Baumann 2015; infas 2015).

Für die Datensätze wurden Gewichtungsfaktoren von den durchführenden Befragungsinstituten berechnet, um die unterschiedlichen Teilnahmewahrscheinlichkeiten von Branchen und Betriebsgrößenklassen zu korrigieren – so nehmen z. B. Betriebe aus dem Baugewerbe in der Regel seltener teil. Durch die Verwendung der Gewichtungsfaktoren ist gewährleistet, dass die folgenden Angaben für die genannte Grundgesamtheit als „repräsentativ“ betrachtet werden können.

Bei allen Auswertungen sollte stets berücksichtigt werden, dass es sich um die Ansichten bzw. das Wissen der befragten Personen handelt; nicht auszuschließen ist, dass ein Mitglied des Betriebs- oder Personalrats im Einzelfall über gewisse Aktivitäten nicht informiert ist oder seine Kenntnisse des Entgelttransparenzgesetzes nur eingeschränkt sind.

Zeitlicher Vergleich: Die WSI-Betriebsrätebefragungen 2018 und 2021

Die Befragung des Jahres 2018 stellte die letzte Erhebung einer vorläufig abgeschlossenen Panelerhebung von 2015 bis 2018 dar. Das Thema Entgeltgleichheit stellt in der Befragung des Jahres 2021 einen kürzeren Themenblock dar als noch 2018, und zudem wurden nur im Jahr 2021 auch Personalräte befragt, sodass zeitliche Vergleiche nur für einen Teil der Fragen und der Befragten vorgenommen werden können. Die Fallzahlen betragen 2.288 im Jahr 2018 (ausschließlich Betriebsräte, infas 2018) und 3.887 im Jahr 2021 (davon 963 Personalräte). Für 1260 Fälle liegen Angaben aus 2018 und 2021 vor.

In identischer und damit völlig vergleichbarer Form wurde erhoben, ob Betriebsrat/Personalrat oder Arbeitgeber „in den vergangenen zwei Jahren die Entgelte von Frauen und Männern auf Ungleichheit geprüft“ haben. Bei der Frage, ob sich Beschäftigte an den Betriebsrat gewandt haben,

um ihr Gehalt auf Lohndiskriminierung zu prüfen, musste der Zeitraum verändert werden: Im Jahr 2018 wurde die Frage für den Zeitraum „seit Inkrafttreten des Gesetzes“ (damals sieben bis zehn Monate) gestellt, 2021 wurde nach Prüfungen in den „vergangenen zwei Jahren“ gefragt. Die Frage ist ansonsten identisch – Vergleiche sind deshalb möglich, doch sollten die Zeiträume bei der Interpretation bedacht werden.

Die beiden für diesen Report zentralen Fragen der WSI-Befragung 2021 lauten somit:

1. „Haben sich in den letzten beiden Jahren Beschäftigte an den Betriebsrat/Personalrat gewandt, weil sie ihr Gehalt auf Lohndiskriminierung überprüfen lassen wollten?“

2. „Hat der Betriebsrat oder der Arbeitgeber in den vergangenen zwei Jahren die Entgelte von Frauen und Männern auf Ungleichheit geprüft?“

4 ERGEBNISSE DER WSI-BETRIEBS- UND PERSONALRÄTEBEFRAGUNG 2021

4.1 In welchem Maße wurde der individuelle Auskunftsanspruch in privaten Betrieben genutzt?

In reichlich einem Viertel (26 Prozent³) der Betriebe mit Betriebsrat und mehr als 200 Beschäftigten, in denen individuell Auskunft über Vergleichsentgelte verlangt werden kann, haben sich Beschäftigte in den zwei Jahren vor der Befragung an den Betriebsrat um Auskunft gewandt. Das ist gegenüber der letzten WSI-Betriebsrätebefragung (damals waren es 17 Prozent) deutlich mehr. In Betracht zu ziehen ist hier, dass zum Befragungszeitraum 2018 das Gesetz erst wenige Monate in Kraft war. Im Umkehrschluss heißt das Ergebnis allerdings auch, dass in der überwiegenden Mehrheit von Dreiviertel der Betriebe auch zwei bis drei Jahre nach Inkrafttreten des Entgelttransparenzgesetzes keine Anfragen eingingen.

Betrachten wir die Betriebe, die in beiden Befragungen im Panel teilnahmen, dann sagten 2021 immerhin nur noch 49 Prozent derjenigen, die die Frage 2018 bejaht hatten, dass es (weitere) Anfragen gab. Das deutet auf ein Abflauen des Interesses an diesem Instrument zumindest in jenen Betrieben hin, die Anfragen direkt nach Inkrafttreten des Gesetzes verzeichnet hatten.

Von denen, die 2018 (noch) keine Anfragen verzeichnet hatten, sagten auch 2021 noch 84 Prozent, dass es kein Auskunftersuchen gegeben hat.⁴

Was die Befragung nicht erhellen kann: wie viele Anfragen es pro Betrieb waren, ob die gesetzlichen Voraussetzungen für Auskunftserteilung erfüllt waren, ob es Auskünfte gab, die Ungereimtheiten aufgedeckt haben und ob in solchen Fällen entsprechende Maßnahmen zur Entgeltanpassung eingeleitet wurden.

Betriebsgröße

Schwerpunkte für den Auskunftsanspruch waren 2021 Großbetriebe mit über 500 Beschäftigten, dort wurden in knapp einem Drittel (31 Prozent) der Betriebe Anfragen gestellt (für alle folgenden Zahlenangaben vgl. Tabelle 1). 2018 waren es dort 23 Prozent (allerdings in einem wesentlich kürzeren Zeitraum, s. Kap. 3). In Betrieben mit 201 bis 500 Beschäftigten, in denen ebenfalls nach Entgelttransparenzgesetz eine Auskunft verlangt werden kann, war dies in 22 Prozent der Betriebe in den zwei Jahren vor der Befragung der Fall.

³ Alle Prozentangaben wurden auf ganze Zahlen gerundet.

⁴ Alle Zahlenangaben und Tabellen, die nicht in diesem Report veröffentlicht werden, können auf Anfrage vom WSI geliefert werden. Kontakt: Helge-Emmler@boeckler.de

In einer kleinen Anzahl von Betrieben mit unter 200 Beschäftigten (neun Prozent dieser Betriebe) gab es ebenfalls Anfragen.⁵

Im Folgenden werden Faktoren dargestellt, die sich auf Betriebe mit mindestens 201 Beschäftigte beziehen, in denen also der gesetzliche Auskunftsanspruch gilt (für alle folgenden Werte vgl. Tabelle 1).

Branchen

Spitzenreiter ist der Bereich „Information und Kommunikation“ mit 39 Prozent der Betriebe (ab 201 Beschäftigte), gefolgt von „Baugewerbe“ (34 Prozent) und „Verkehr, Lagerei und Gastgewerbe“ (dieser Bereich lag 2018 an der Spitze) sowie „Handel“ (29 Prozent).

Die relativ zahlreichen Anfragen in den genannten Bereichen lassen darauf schließen, dass hier offenbar in überdurchschnittlich vielen Betrieben Beschäftigte den Verdacht hatten, dass sie ungleich entlohnt werden.⁶

Beschäftigtenstruktur

Gibt es im Betrieb viele *hochqualifizierte* Beschäftigte (d. h. liegt dieser Anteil über 50 Prozent), dann wurden weit überdurchschnittlich viele Anfragen gestellt. In 40 Prozent dieser Betriebe (mit mehr als 200 Beschäftigten) traf das zu, wohingegen nur in 19 Prozent der Betriebe mit wenigen (unter zehn Prozent) hochqualifizierten Beschäftigten Anfragen beim Betriebsrat eingingen. Es scheint, dass sich Auskunftsanfragen bei Hochqualifizierten konzentrieren. Das hatte auch schon die Auswertung der Daten von 2018 gezeigt (Baumann et al. 2019, S. 8f). Es passt zu dem Befund, dass bei den Hochqualifizierten die geschlechtsbezogene Einkommenslücke am größten ist (WSI GenderDatenPortal 2020).

Bezogen auf den *Frauenanteil* an der Belegschaft sind Anfragen in Betrieben mit gemischtgeschlechtlichen Belegschaften, dort wo Frauen leicht in der Minderheit sind (d. h. mit Frauenanteil an

der Belegschaft zwischen 25 und 50 Prozent), mit 33 Prozent Anfragen deutlich überdurchschnittlich.

Der *Anteil jüngerer Beschäftigter* steigert die Wahrscheinlichkeit von Anfragen. Häufiger sind Anfragen (29 Prozent), wenn die Belegschaft sehr jung ist mit mehr als der Hälfte Beschäftigter unter 30 Jahren.

Mitbestimmung

Hatte die *Tarifbindung* des Betriebes 2018 einen signifikant negativen Zusammenhang mit dem Anteil der Auskunftsersuchen, so zeigt sich 2021, dass die Geltung eines Branchen- oder Firmentarifvertrages nur sehr geringe Abweichungen vom Durchschnittswert aufweist und der Zusammenhang nicht signifikant ist. Also auch in tarifgebundenen Betrieben gibt es inzwischen vermehrt Auskunftsverlangen.

Was die Mitbestimmung durch den Betriebsrat angeht, zeigt sich, dass die *Größe des Betriebsrates* mit entsprechend vielen freigestellten Betriebsratsmitgliedern eine Rolle spielt, die natürlich mit der Betriebsgröße korreliert. Gibt es keine freigestellten Betriebsratsmitglieder und somit weniger Ressourcen beim Betriebsrat, werden weit weniger Anfragen registriert.

Wenn *Frauen* überdurchschnittlich gegenüber ihrem Anteil an der Belegschaft im Betriebsrat vertreten sind, dann werden auch häufiger Auskunftsersuchen gestellt als in anderen Betrieben, wo Frauen nicht ihrem Anteil an der Belegschaft entsprechend im Betriebsrat tätig sind. Hat ein Mann den Betriebsratsvorsitz inne, ist die Chance, dass Anfragen gestellt werden, geringer.

Ein Zusammenhang zeigt sich besonders stark: Gelten im Betrieb *Betriebsvereinbarungen* zu einschlägigen Themen wie Antidiskriminierung, Gleichstellung der Geschlechter und zu familienfreundlichen Maßnahmen, dann liegen die Anteile der Betriebe mit genutztem Auskunftsanspruch deutlich über dem Durchschnitt. Die Chance, dass Anfragen gestellt werden, steigt auch nach Kontrolle struktureller Faktoren um neun Prozentpunkte und ist hochsignifikant. Das spricht dafür, dass der Auskunftsanspruch eher dort genutzt wird, wo bereits Geschlechterungleichheiten thematisiert und mit Betriebsvereinbarungen Regelungen hierzu vereinbart worden sind. Ein Klima der Sensibilität für Geschlechterungleichheit scheint also zu begünstigen, dass der Anspruch genutzt wird.

⁵ Zu ähnlichen Werten kam auch die Befragung durch Kienbaum: „Ein Zehntel der Befragten aus der Personalleitung gibt demnach an, dass vom Auskunftsanspruch ‚gelegentlich‘ oder ‚selten‘ Gebrauch gemacht werde. Auffällig dabei ist, dass auch in Unternehmen mit einem bis 49 Beschäftigten bzw. 50 bis 249 Beschäftigten zwischen 8 und 9 Prozent der Personalleiterinnen und -leiter angaben, dass Beschäftigte einen Auskunftsanspruch geltend gemacht hätten, obwohl diese Betriebe zum Teil gar nicht unter das Gesetz fallen.“ (Deutscher Bundestag 2019, S. 53)

⁶ Einen Überblick über die sehr unterschiedlichen Stundenlohndifferenzen zwischen Frauen und Männern in den einzelnen Branchen geben jüngste Berechnungen durch das WSI (Pfahl et al. 2023, S. 42–43). Hier zeigen sich keine erkennbaren Zusammenhänge zu der Häufigkeit von Auskunftsersuchen.

Anteile der Betriebe, in denen der individuelle Auskunftsanspruch von Beschäftigten genutzt wurde (2018 und 2021)

Anteil an gültigen Antworten, Betriebe mit Betriebsrat und mehr als 200 Beschäftigten

		2018	2021			Regression	
		Ja	N	Ja	Nein	NG ¹	Marginale Effekte
Gesamt		17,0	1429	25,8	72,9	1,3	
Betriebsinformationen							
Betriebsgröße	201 bis 500 Beschäftigte	12,9	813	22,2	76,6	1,2	
	501 und mehr Beschäftigte	22,8	576	30,7	67,8	1,5	5,0 %
Branche	Baugewerbe	16,8	49	34,2	65,8		11,1 %
	Bergbau; Produzierendes Gewerbe ohne Baugewerbe	18,2	482	26,4	73,1	0,5	
	Handel	12,0	117	29,0	71,0		3,0 %
	Information und Kommunikation; Finanz- und Versicherungsdienstleister	25,0	132	39,2	60,8		8,4 %
	Öffentliche Dienstleistungen	12,5	322	18,3	79,4	2,3	-9,2 % *
	Sonstige	5,5	66	28,7	71,1	0,2	-1,7 %
	Unternehmensnahe Dienstleistungen	18,7	161	24,9	72,1	3,0	-6,8 %
	Verkehr und Lagerei; Gastgewerbe	21,2	77	29,8	68,3	1,9	11,2 %
Beschäftigtenstrukturen							
Anteil Hochqualifizierte	0 bis unter 10 %	14,2	445	18,7	80,2	1,1	
	10 bis unter 25 %	15,8	462	23,5	74,9	1,5	7,0 % *
	25 bis unter 50 %	24,5	240	31,6	67,2	1,2	12,2 % **
	über 50 %	21,1	194	39,7	58,8	1,5	22,0 % ***
Anteil Frauen	0 bis unter 25 %	15,7	353	21,4	78,2	0,4	
	25 bis unter 50 %	22,2	388	32,6	66,0	1,3	6,9 %
	50 bis unter 75 %	14,8	465	26,9	71,6	1,5	5,4 %
	über 75 %	13,3	203	18,9	78,8	2,2	1,0 %
Anteil unter 30-Jähriger	0 bis unter 10 %	18,8	155	22,0	76,5	1,5	
	10 bis unter 25 %	15,0	582	26,0	73,1	0,9	4,6 %
	25 bis unter 50 %	18,4	455	26,8	72,0	1,2	6,4 %
	über 50 %	17,0	43	28,5	67,0	4,5	17,9 % *
Tarifvertrag							
Bindung an Branchentarifvertrag	Ja	13,7	844	25,0	73,7	1,3	-4,8 %
	Nein	21,7	581	27,2	71,5	1,3	
Bindung an Haus- oder Firmentarifvertrag (auch Anerkennungs-TV)	Ja	16,7	454	24,5	73,9	1,5	-1,1 %
	Nein	16,9	965	26,6	72,2	1,2	

		2018	2021			Regression	
		Ja	N	Ja	Nein	NG ¹	Marginale Effekte
Mitbestimmung							
Anteil Frauen im BR entspricht Anteil Frauen im Betrieb?	Frauenanteil im BR kleiner als 90 % des Frauenanteils im Betrieb	15,7	630	24,2	74,7	1,2	
	Frauenanteil im BR zwischen 90 und 110 % des Frauenanteils im Betrieb	14,9	290	29,1	69,4	1,5	1,4 %
	Frauenanteil im BR mehr als 110 % des Frauenanteils im Betrieb	19,0	434	28,1	70,4	1,6	2,7 %
Vorsitz im BR	Frau	17,4	391	27,0	70,1	2,8	
	Mann	16,8	1038	25,4	73,9	0,7	-3,2 %
Anzahl (volle) Freistellungen	0 (keine)	13,3	363	16,3	82,4	1,3	
	1 bis 3	17,8	960	28,0	70,5	1,5	10,3 % **
	4 bis 6	26,9	77	33,0	67,0		9,1 %
	7 bis 9	14,1	17	41,8	58,2		20,4 %
	mehr als 9		12	64,5	35,5		15,2 %
BV zu einer der drei Themen²	Ja	15,8	600	31,4	67,6	1,1	9,1 % ***
	Nein	17,7	826	21,9	76,6	1,5	
Verhältnis zum Arbeitgeber							
Verhältnis BR / Geschäftsleitung	Sehr gut	16,2	155	25,7	73,7	0,5	
	Gut	15,6	714	25,5	73,4		-1,8 %
	Befriedigend	19,2	396	27,2	71,0	1,8	2,5 %
	Ausreichend	16,7	116	19,0	78,5	2,5	-0,7 %
	Mangelhaft	18,9	47	38,0	62,0		28,1 % **
Behinderung BR durch Arbeitgeber	Ja, häufig	17,9	109	24,0	73,9	2,1	
	Ja, manchmal	18,4	667	25,9	72,6	1,5	8,0 %
	Nein, nie	15,6	650	26,1	73,0	1,0	7,8 %
Wirtschaftliche Lage	Sehr gut	19,2	391	32,4	66,4	1,2	
	Eher gut	15,8	749	24,0	74,9	1,1	-2,6 %
	Eher schlecht	15,9	231	21,9	77,1	0,9	-1,8 %
	Sehr schlecht	14,1	40	26,9	65,2	7,9	2,2 %

Anmerkungen:

¹ Nicht Geltungsbereich des Gesetzes² Antidiskriminierung, familienfreundliche Arbeitsbedingungen und Gleichstellung

*p<0,05 ** p<0,01 *** p<0,001

Quelle: WSI Betriebsrätebefragungen 2018 und 2021. Eigene Berechnungen.

4.2 Betriebliche Prüfungen der Entgeltgleichheit in der Privatwirtschaft

Tabelle 2

Anteile der Betriebe, in denen eine betriebliche Prüfung der Entgeltgleichheit stattfand (2018 und 2021)

Anteil an gültigen Antworten, Unternehmen mit Betriebsrat mit 501 und mehr Beschäftigten, darunter auch Betriebe, die kleiner sind, aber zu einem großen Unternehmen gehören

		2018	2021		Regression	
		Ja	N	Ja	Nein	Marginale Effekte
Gesamt		36,9	1489	49,4	50,6	
Betriebsinformationen						
Betriebsgröße	bis 200 Beschäftigte	34,4	518	47,6	52,4	
	201 bis 500 Beschäftigte	38,8	406	50,9	49,1	0,6 %
	501 und mehr Beschäftigte	39,6	553	50,7	49,3	0,9 %
Branche	Baugewerbe	22,6	47	57,7	42,3	17,6 %
	Bergbau; Produzierendes Gewerbe ohne Baugewerbe	35,9	493	50,0	50,0	
	Handel	40,0	220	52,0	48,0	-1,4 %
	Information und Kommunikation; Finanz- und Versicherungsdienstleister	36,8	117	68,8	31,2	22,2 %
	Öffentliche Dienstleistungen	33,3	297	42,1	57,9	-2,2 % *
	Sonstige	51,3	68	45,3	54,7	7,3 %
	Unternehmensnahe Dienstleistungen	41,6	163	47,4	52,6	-1,2 %
	Verkehr und Lagerei; Gastgewerbe	34,1	84	45,5	54,5	-10,8 %
	Beschäftigtenstrukturen					
Anteil Hochqualifizierte	0 bis unter 10 %	35,2	522	46,2	53,8	
	10 bis unter 25 %	35,8	463	51,1	48,9	-0,8 %
	25 bis unter 50 %	43,7	227	50,1	49,9	-5,8 %
	über 50 %	37,6	209	57,2	42,8	1,3 %
Anteil Frauen	0 bis unter 25 %	33,2	420	48,2	51,8	
	25 bis unter 50 %	40,1	392	54,5	45,5	5,3 %
	50 bis unter 75 %	40,4	403	50,4	49,6	-0,3 %
	über 75 %	34,8	262	42,6	57,4	-4,4 %
Anteil unter 30-Jähriger	0 bis unter 10 %	31,0	218	43,5	56,5	
	10 bis unter 25 %	36,8	624	51,5	48,5	5,6 %
	25 bis unter 50 %	36,9	443	51,9	48,1	5,7 %
	über 50 %	57,0	44	51,3	48,7	6,4 %
Tarifvertrag						
Bindung an Branchentarifvertrag	Ja	36,2	842	48,8	51,2	-0,1 %
	Nein	37,6	642	49,9	50,1	
Bindung an Haus- oder Firmentarifvertrag (auch Anerkennungs-TV)	Ja	37,5	503	52,4	47,6	2,5 %
	Nein	36,4	973	47,6	52,4	

		2018	2021		Regression	
		Ja	N	Ja	Nein	Marginaleffekte
Mitbestimmung						
Anteil Frauen im BR entspricht Anteil Frauen im Betrieb?	Frauenanteil im BR kleiner als 90 % des Frauenanteils im Betrieb	38,4	610	49,1	50,9	
	Frauenanteil im BR zwischen 90 und 110 % des Frauenanteils im Betrieb	36,3	290	52,0	48,0	0,9 %
	Frauenanteil im BR mehr als 110 % des Frauenanteils im Betrieb	36,8	472	49,1	50,9	-1,4 %
Vorsitz im BR	Frau	37,8	391	46,3	53,7	
	Mann	36,5	1097	50,4	49,6	-0,5 %
Anzahl (volle) Freistellungen	0 (keine)	33,4	595	48,2	51,8	
	1 bis 3	38,2	788	49,8	50,2	1,6 %
	4 bis 6	55,8	76	53,2	46,8	-1,0 %
	7 bis 9	68,4	18	42,6	57,4	-7,5 %
	mehr als 9	37,9	12	73,0	27,0	17,6 %
BV zu einer der drei Themen¹	Ja	46,8	651	58,8	41,2	14,6 % ***
	Nein	30,1	832	41,9	58,1	
Verhältnis zum Arbeitgeber						
Verhältnis BR / Geschäftsleitung	Sehr gut	37,1	161	64,3	35,7	
	Gut	40,3	769	49,0	51,0	-13,5 % **
	Befriedigend	31,1	406	45,9	54,1	-18,6 % ***
	Ausreichend	44,7	108	42,9	57,1	-18,2 % *
	Mangelhaft	22,0	44	46,0	54,0	-0,9 %
Behinderung BR durch Arbeitgeber	Ja, häufig	41,1	98	38,8	61,2	
	Ja, manchmal	33,0	675	46,1	53,9	0,3 %
	Nein, nie	39,1	711	54,0	46,0	-2,4 %
Wirtschaftliche Lage	Sehr gut	39,1	401	55,1	44,9	
	Eher gut	37,6	785	46,6	53,4	-6,7 % *
	Eher schlecht	30,1	237	52,7	47,3	0,1 %
	Sehr schlecht	30,8	54	30,3	69,7	-13,8 %

Anmerkungen:

¹ Antidiskriminierung, familienfreundliche Arbeitsbedingungen und Gleichstellung

* p<0,05 ** p<0,01 *** p<0,001

Quelle: WSI Betriebsrätebefragungen 2018 und 2021. Eigene Berechnungen.



In Unternehmen mit über 500 Beschäftigten, die nach §17 Entgelttransparenzgesetz zu betrieblichen Entgeltprüfungen aufgefordert werden, sind in 51 Prozent der Betriebe Prüfungen in den zwei Jahren vor der Befragung durchgeführt worden (Tabelle 2). Das ist häufiger als in Unternehmen mit weniger als 500 Beschäftigten, doch sind Prüfungen der Entgelte offenbar auch in kleineren Unter-

nehmen ohne die gesetzliche Aufforderung durchgeführt worden.

Die Werte liegen deutlich höher als 2018, sodass wir von einer wachsenden Bedeutung des Themas bzw. einer gestiegenen Sensibilität für das Thema Entgeltgleichheit unter den betrieblichen Akteuren ausgehen.

Nicht auszuschließen ist, dass hier das Ringen um die Gewinnung guter Fachkräfte eine Rolle gespielt hat, indem Arbeitgeber sich als fair und geschlechtergerecht präsentieren wollen.⁷

Wenn wir die Betriebe vergleichen, die 2021 und auch 2018 schon befragt worden sind, so sagten von denjenigen, die 2018 eine betriebliche Prüfung angegeben hatten, wiederum 62 Prozent, dass es eine betriebliche Prüfung zwischen 2019 und 2021 gegeben habe (ohne Tabelle).

Im Folgenden beziehen wir uns ausschließlich auf Betriebe im Geltungsbereich des Gesetzes (Tabelle 2).

Branchen

Weit überdurchschnittlich haben Betriebe in den Bereichen „Information und Kommunikation“ und „Finanz- und Versicherungsdienstleistungen“ geprüft: Hier berichten mehr als zwei Drittel der Betriebsräte von betrieblichen Entgeltprüfungen (vgl. für alle folgenden Zahlenangaben in diesem Abschnitt Tabelle 2); gleiches gilt für das „Baugewerbe“, das aber mit 47 Betrieben in Unternehmen mit über 500 Beschäftigten nur eine relativ kleine Zahl an Betrieben repräsentiert. Weit unter dem Durchschnitt liegt der Bereich der „Öffentlichen Dienstleistungen“.

Beschäftigtenstruktur

Auch bei betrieblichen Prüfungen spielt der *Anteil Hochqualifizierter* eine Rolle: Wenn mehr als die Hälfte der Beschäftigten eine hohe Qualifikation hat, dann sind in großen Unternehmen (mit mehr als 500 Beschäftigten) Prüfungen deutlich häufiger als im Durchschnitt durchgeführt worden, nämlich in 57 Prozent der befragten Betriebe. Dies verweist auf einen erhöhten wahrgenommenen Handlungsbedarf.

In *frauendominierten* Betrieben wird wenig auf Entgeltgleichheit geprüft. In diesen Betrieben, in denen der Frauenanteil besonders hoch (über 75 Prozent) ist, liegt der Anteil der prüfenden Betriebe mit 43 Prozent unter dem Durchschnitt. Am

häufigsten wird in Betrieben mit gemischten Belegschaften (mit 25–50 Prozent Frauenanteil an der Belegschaft) geprüft: Hier wurden in mehr als der Hälfte der Großbetriebe (55 Prozent) Prüfungen durchgeführt.

Ist der Anteil *unter 30-Jähriger an der Belegschaft* sehr klein (unter zehn Prozent), dann werden deutlich weniger betriebliche Prüfungen der Entgeltgleichheit vorgenommen als in allen anderen Betrieben.

Mitbestimmung

In Betrieben mit einem *Haus- oder Firmentarifvertrag* wurde leicht überdurchschnittlich oft eine betriebliche Prüfung der Entgeltgleichheit vorgenommen (52 Prozent). Die Bindung an einen Branchentarifvertrag macht hingegen keinen Unterschied gegenüber nicht tarifgebundenen Betrieben.

Gelten im Betrieb *Betriebsvereinbarungen* zu einschlägigen Themen wie Antidiskriminierung, Gleichstellung der Geschlechter und zu familienfreundlichen Maßnahmen, liegen die Anteile prüfender Betriebe über dem Durchschnitt (59 Prozent); das gilt besonders, wenn es eine Betriebsvereinbarung zur Gleichstellung von Frauen und Männern gibt. Das Vorhandensein mindestens einer der drei Betriebsvereinbarungen steigert die Chance auf eine betriebliche Entgeltgleichheitsprüfung um 15 Prozentpunkte. Hier lässt sich auf ein gemeinsames Streben der Geschäftsführung und des Betriebsrates nach Geschlechtergleichheit schließen.

Ist das *Verhältnis* des Betriebsrates zur *Geschäftsführung* sehr gut, werden sehr viel mehr betriebliche Prüfungen durchgeführt (in 64 Prozent der Betriebe). Auch dort, wo die *Behinderung* der Betriebsratsarbeit durch den Arbeitgeber nie eine Rolle spielt, sind Prüfungen deutlich häufiger (54 Prozent) als im Durchschnitt vorgenommen worden. Ein gutes betriebliches Klima, das Kommunikation oder auch Kooperation zulässt, ist offenbar von Vorteil für die Thematisierung auch von Geschlechterungleichheiten. Die Einhaltung der *Geschlechterquote* im Betriebsrat zeigt keine erkennbaren Zusammenhänge zur Häufigkeit betrieblicher Prüfungen. Auch wenn den *Vorsitz* im Betriebsratsgremium eine Frau innehat, ist das nicht von Vorteil.

Wirtschaftliche Lage des Betriebs

Bei einer sehr schlechten wirtschaftlichen Lage des Betriebes wird weit unterdurchschnittlich geprüft – nur 30 Prozent dieser Großbetriebe haben es im Befragungszeitraum getan.

⁷ Zwei Einschränkungen sind bei der Interpretation der Daten zu beachten: Zum einen ist nichts darüber bekannt, mit welchen Methoden, in welchem Umfang und mit welchem Ergebnis geprüft wurde; erst recht nicht, ob es nachfolgend Maßnahmen, z. B. Gehaltsanpassungen oder Gleichstellungspläne, gegeben hat. Hinzu kommt: Es zeigte sich bei der WSI-Betriebsrätebefragung 2018, dass nur 30 Prozent derjenigen Betriebe, die geprüft hatten, Verfahren genutzt haben, die über einen reinen Vergleich der Lohn- und Gehaltslisten hinausgehen, indem sie entweder ein externes Verfahren oder zumindest Mittelwertvergleiche anwendeten. Auch für 2021 ist davon auszugehen, dass sich die Verfahren in ihrer Analyse- und Aussagekraft in den Betrieben stark unterscheiden und nicht sämtlich von hoher Aussagekraft sein mögen. Darauf deuten auch Fallstudien 2020–2021 in vier Betrieben hin (Jochmann-Döll et al. 2022).

4.3 Antworten der Personalräte zum Auskunftsanspruch

Die Frage nach den Auskunftsersuchen wurde 2021 vom WSI erstmalig auch an Personalräte gestellt. Hier geht es im Wesentlichen um die Öffentliche Verwaltung, auch wenn einzelne Dienststellen mit Personalrat zu anderen Branchen (etwa „Baugewerbe“ und „Produzierendes Gewerbe“ sowie „Öffentliche Dienstleistungen“)⁸ gehören. Der Geltungsbereich für den individuellen Auskunftsanspruch ist im Öffentlichen Dienst von dem in privaten Betrieben zu unterscheiden. Als Beschäftigte im Sinne des Entgelttransparenzgesetzes gelten neben Arbeitnehmer*innen im Wesentlichen nur Beamtinnen und Beamte des Bundes, Richterinnen und Richter sowie Soldatinnen und Soldaten (§ 5). Zugleich muss hier die Dienststelle in der Regel mehr als 200 Beschäftigte haben, damit der Anspruch greift (§ 16).

In zehn Prozent der befragten Dienststellen haben Beschäftigte Anfragen zur Überprüfung ihres Entgelts an den Personalrat gestellt; in der überwiegenden Mehrheit der Dienststellen gab es somit keine Anfragen (vgl. Tabelle 3).⁹ Dieser Wert der WSI-Personalrätebefragung liegt im Vergleich zu Betrieben der Privatwirtschaft gleicher Größenklasse (dort 26 Prozent Anfragen, vgl. Tabelle 1) erheblich niedriger.

Betriebsgröße

In größeren Dienststellen mit mehr als 500 Beschäftigten werden deutlich häufiger Anfragen nach dem Vergleichsgehalt gestellt als in kleineren.

Branchen

Die den Bereich der Personalrätemitbestimmung dominierende öffentliche Verwaltung liegt mit sechs Prozent der Dienststellen, in denen es Anfragen gab, weit unter dem Durchschnitt. Hier ist vermutlich die durchgängige Bindung an einen Tarifvertrag und das Vertrauen der Beschäftigten in seine geschlechtsneutrale Struktur sowie seine nicht nach Geschlecht differenzierende Anwendung groß.

Beschäftigtenstruktur

Was den *Anteil Beamter* an den Beschäftigten angeht, zeigt sich: Je mehr Beamte, desto weniger Auskunftsersuchen gab es. Das mag auch daran liegen, dass Beamte in der Mehrheit der Dienststellen keinen Auskunftsanspruch haben – nur Beamte des Bundes haben ihn (§ 5 Abs. 2).

Bei einem *Frauenanteil* zwischen 25 und 50 Prozent gab es mit 16 Prozent die relativ meisten Anfragen in Dienststellen. Wie in der Privatwirtschaft konzentrieren sich die Auskunftsersuchen auf solche mit geschlechtergemischten Belegschaften, in denen Frauen leicht unterrepräsentiert sind.

Wie in der Privatwirtschaft werden auch im Öffentlichen Dienst umso häufiger Gehaltsanfragen gestellt, je höher der Anteil der Unter-30-Jährigen an der Belegschaft ist.

Mitbestimmung durch den Personalrat

Eine *Unterrepräsentanz von Frauen im Personalrat* scheint hier einen Zusammenhang zu individuellen Anfragen zu haben. Es gab in solchen Dienststellen häufiger Anfragen, in denen Frauen nicht quotiert (also unterproportional zu ihrem Anteil an den Beschäftigten) im Personalrat vertreten waren. Umgekehrt zeigte sich: Wenn Frauen quotiert oder überproportional im Personalrat gearbeitet haben, lagen die Anteile der Auskunftsersuchen deutlich unter dem Durchschnitt.

Einen positiven Zusammenhang zur Geltung von einschlägigen Dienstvereinbarungen (wie in der Privatwirtschaft) scheint es nicht zu geben.

Ist das Verhältnis zwischen Geschäftsführung und Personalrat nur ausreichend oder gar mangelhaft, (was nur in insgesamt 50 Fällen gilt), dann gibt es erheblich mehr Gehaltsanfragen.

Wirtschaftliche Lage

Zur Haushaltslage der Dienststelle scheint es einen kurvilinearen Zusammenhang zu geben. Bei sehr guter und sehr schlechter Haushaltslage gibt es deutlich überdurchschnittliche Anteile von Dienststellen, die Auskunftsersuchen verzeichnen.

Der Öffentliche Dienst weist also teilweise ähnliche Zusammenhänge auf wie die Privatwirtschaft, wenn auch auf insgesamt viel niedrigerem Niveau. Da hier die Tarifbindung in der Regel gegeben sein sollte, kann es stark davon beeinflusst sein, dass Beschäftigte (wie Personalräte) davon ausgehen, dass es Ungereimtheiten und ungerechtfertigte geschlechtsbezogene Gehaltsunterschiede aufgrund der tariflichen Entlohnung nicht gäbe.

⁸ Hier handelt es sich nicht um eine Zuordnung vonseiten der Personalräte, sondern um eine von der Bundesagentur für Arbeit vorgenommene Zuordnung.

⁹ Die erste Evaluation des Entgelttransparenzgesetzes (2019) ergab, dass „nahezu allen befragten Institutionen des öffentlichen Dienstes bekannt [war], dass der individuelle Auskunftsanspruch auch für Beschäftigte des öffentlichen Dienstes in Dienststellen mit über 200 Beschäftigten gilt“, aber nur acht Prozent der Institutionen waren bereits mit einer Anfrage konfrontiert (Deutscher Bundestag 2019, S. 84).

Anteile der Dienststellen, in denen der individuelle Auskunftsanspruch von Beschäftigten genutzt wurde (2021)

Dienststellen mit 201 und mehr Beschäftigten. Anteile der Personalräte, die sagen, es habe Auskunftersuchen gegeben.

		2021			
		N	Ja	Nein	NG ¹
Gesamt		516	10,1	84,0	5,8
Dienststelleninformationen					
Dienststellengröße	201 bis 500 Beschäftigte	230	8,0	87,7	4,3
	501 und mehr Beschäftigte	286	12,1	80,6	7,3
Branche	Baugewerbe	4		100,0	
	Bergbau; Produzierendes Gewerbe ohne Baugewerbe	6	30,6	69,4	
	Information und Kommunikation; Finanz- und Versicherungsdienstleister	41	16,9	82,1	1,0
	Öffentliche Dienstleistungen	52	10,6	85,6	3,8
	Öffentliche Verwaltung	390	6,4	84,8	8,8
	Sonstige	17	15,1	81,7	3,2
	Unternehmensnahe Dienstleistungen	5	27,0	73,0	
	Beschäftigtenstrukturen				
Anteil Beamte	0 bis unter 10 %	243	12,7	83,8	3,6
	10 bis unter 25 %	114	7,2	88,2	4,6
	25 bis unter 50 %	66	4,6	85,5	9,9
	über 50 %	82	4,9	79,5	15,5
Anteil Hochqualifizierte	0 bis unter 10 %	115	12,7	80,8	6,5
	10 bis unter 25 %	134	6,5	87,2	6,3
	25 bis unter 50 %	131	16,1	78,4	5,5
	über 50 %	88	6,1	87,5	6,5
Anteil Frauen	0 bis unter 25 %	18		89,3	10,7
	25 bis unter 50 %	82	16,1	76,5	7,4
	50 bis unter 75 %	329	8,9	84,9	6,2
	über 75 %	71	9,1	89,4	1,5
Anteil unter 30-Jähriger	0 bis unter 10 %	61	2,1	90,3	7,6
	10 bis unter 25 %	196	11,3	84,5	4,2
	25 bis unter 50 %	162	15,9	76,2	7,9
	über 50 %	11		100,0	

		2021			
		N	Ja	Nein	NG ¹
Mitbestimmung					
Anteil Frauen im PR entspricht Anteil Frauen in der Dienststelle?	Frauenanteil im PR kleiner als 90 % des Frauenanteils in der Dienststelle	298	11,8	80,9	7,3
	Frauenanteil im PR zwischen 90 und 110 % des Frauenanteils in der Dienststelle	122	7,1	90,9	2,0
	Frauenanteil im PR mehr als 110 % des Frauenanteils in der Dienststelle	77	4,8	88,2	7,0
Vorsitz im PR	Mann	360	9,5	84,5	6,0
	Frau	155	11,4	83,1	5,6
Anzahl volle Freistellungen	0 (keine)	166	12,3	82,6	5,1
	1 bis 3	301	8,4	85,7	5,9
	4 bis 6	32	5,1	89,7	5,1
	7 bis 9	9	15,8	64,1	20,0
	mehr als 9	6	32,9	67,1	
BV zu einer der drei Themen²	Ja	283	8,9	82,3	8,7
	Nein	229	11,5	85,8	2,7
Verhältnis zum Arbeitgeber					
Verhältnis PR /Dienststellenleitung	Sehr gut	86	7,7	85,6	6,6
	Gut	264	8,4	86,6	5,0
	Befriedigend	116	10,7	80,4	8,9
	Ausreichend	40	15,4	83,0	1,5
	Mangelhaft	10	46,7	53,3	
Behinderung PR durch Arbeitgeber	Ja, häufig	25	10,2	82,8	7,0
	Ja, manchmal	231	13,0	81,6	5,4
	Nein, nie	260	7,5	86,4	6,1
Wirtschaftliche Lage	Sehr gut	68	19,6	75,5	4,9
	Eher gut	240	8,2	87,7	4,1
	Eher schlecht	146	8,2	80,5	11,3
	Sehr schlecht	38	11,7	88,3	
	Das trifft nicht zu bzw. unsere Dienststelle hat keinen eigenen Haushalt (nur 2021)	6	8,6	66,2	25,2

Anmerkungen:

¹ Nicht Geltungsbereich des Gesetzes² Antidiskriminierung, familienfreundliche Arbeitsbedingungen und Gleichstellung

Quelle: WSI Personalrätebefragung 2021. Eigene Berechnungen.

5 ZUSAMMENFASSUNG

Im vorliegenden Report sind wir folgenden Fragen nachgegangen:

- 1 In welchem Ausmaß wurden die Instrumente des Entgelttransparenzgesetzes *Auskunftsanspruch* und *betriebliche Prüfungen* in den Jahren 2019–2021, also drei bis vier Jahre nach Inkrafttreten des Gesetzes, in Betrieben mit Betriebs- oder Personalrat genutzt?
- 2 Welche *Faktoren* begünstigen die Nutzung der Instrumente? Bestätigen sich die Befunde über Zusammenhänge zu Merkmalen der Betriebe aus der Befragung von 2018?

Die Ergebnisse der WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021 liefern vor allem drei Erkenntnisse:

Erstens, dass zwar die Mehrheit der privaten Betriebe mit Betriebsrat, für die der Auskunftsanspruch gilt (ab 201 Beschäftigte), bisher nicht mit der Nutzung des individuellen Auskunftsanspruches konfrontiert war, der Anteil der betroffenen Betriebe aber deutlich gestiegen ist (von 17 Prozent in 2018 auf 26 Prozent in 2021). Das Gesetz scheint mittlerweile mehr Beschäftigte ermutigt zu haben, Anfragen zur Überprüfung der Entgeltgleichheit zu stellen. Für öffentliche Einrichtungen berichten die erstmals befragten Personalräte im Vergleich zur Privatwirtschaft deutlich weniger, nämlich von nur zehn Prozent der Dienststellen, in denen Beschäftigte Anfragen zur Überprüfung ihres Entgelts gestellt haben. In der überwiegenden Mehrheit der Dienststellen gab es keine Anfragen, und zwar umso weniger, je mehr Beamte dort arbeiten.

Zweitens zeigt die Befragung, dass nahezu die Hälfte der mitbestimmten Betriebe nach Angaben der Betriebsräte inzwischen eine betriebliche Prüfung der Entgelte von Frauen und Männern auf Ungleichheit durchgeführt hat, auch wenn anzunehmen ist, dass die Analyseverfahren sich stark unterscheiden und häufig nicht zertifizierte Verfahren angewendet wurden. Im Umkehrschluss heißt das allerdings, dass trotz gesteigener Anteile prüfender Betriebe nur knapp jeder zweite Betrieb im Geltungsbereich des Gesetzes der gesetzlichen Aufforderung zu betrieblichen Prüfungen in den Jahren 2019–2021 nachgekommen ist.

Da wir eine Zunahme der Nutzung der Instrumente im Jahr 2021 gegenüber 2018 konstatieren können, bestätigt sich also für beide untersuchten Instrumente des Gesetzes ein „Lerneffekt“, d. h. die Nutzung der gesetzlichen Instrumente brauchte eine gewisse Anlaufzeit, um das Gesetz bekannt zu machen und darin liegende Chancen zu erkennen. Allerdings betrifft das nur einen Teil der Betriebe, es gibt weiterhin weiße Flecken der Nichtnutzung des Entgelttransparenzgesetzes.

Ob die Auskunftersuchen und/oder die Prüfungen dann nachfolgend Entgeltanpassungen zur Folge hatten und damit zu einer Schließung der Entgeltlücke beigetragen haben, können wir mit diesen Daten nicht beantworten.¹⁰ Dazu sind die Ergebnisse der (erneuten) Evaluation des Entgelttransparenzgesetzes, die 2023 zu erwarten ist, sowie weitere Studien heranzuziehen. Was die Daten aber sichtbar machen, ist eine offenbar gestiegene Sensibilität für das Thema der geschlechtsbezogenen Entgeltungleichheit, da Betriebsräte in stärkerem Maße als 2018 von Anfragen und Aktivitäten berichten.

Drittens zeigen sich die gefundenen Zusammenhänge, in welchen Betrieben Auskunftersuchen gestellt und betriebliche Prüfungen durchgeführt wurden, in den meisten Fällen als robust über die Zeit: Es waren 2021 häufig die gleichen Faktoren und betrieblichen Merkmale wie 2018, die die Nutzung der Instrumente des Entgelttransparenzgesetzes begünstigt haben. Die Bestätigung der meisten Zusammenhänge ist auch vor dem Hintergrund bemerkenswert, dass etwa 60 Prozent der 2021 in der Befragung einbezogenen Betriebe 2018 nicht befragt worden waren.¹¹

Als robuste Zusammenhänge haben sich herausgestellt:

- Besonders deutlich zeigt sich der Zusammenhang zwischen Nutzung der Instrumente des Gesetzes zur Thematisierung von Gleichstellungsfragen durch den Betriebsrat bzw. im Betrieb. Gelten im Betrieb *Betriebsvereinbarungen* zu einschlägigen Themen wie Antidiskriminierung, Gleichstellung der Geschlechter oder zu familienfreundlichen Maßnahmen, liegen die Anteile Entgeltgleichheit prüfender Betriebe deutlich und signifikant höher als in anderen Betrieben. Hier lässt sich auf ein gemeinsames Streben der Geschäftsführung und des Betriebsrates nach Geschlechtergleichheit schließen. Der Zusammenhang zeigt sich auch für Auskunftersuchen: Das spricht dafür, dass der Auskunftsanspruch eher dort genutzt wird, wo

¹⁰ Wir können auf unserer Datenbasis nichts darüber aussagen, ob die gestellten Auskunftsanfragen beantwortet wurden, welche Qualität die Auskünfte hatten, ob sie Ungereimtheiten aufgedeckt haben und ob es zu Entgeltanpassungen gekommen ist. Ebenso wenig wissen wir, welche Verfahren bei den Entgeltprüfungen angewendet wurden und was im Ergebnis der Prüfungen herausgefunden wurde. Weitere Forschung muss zeigen, inwieweit es jeweils betriebliche Maßnahmen gab, um eventuell gefundene Ungleichheiten zu beseitigen.

¹¹ Auch die befragten Personen in den mehrfach befragten Betrieben, die an der Befragung teilgenommen haben, müssen nicht dieselben gewesen sein, da in der Zwischenzeit Betriebsratswahlen stattgefunden haben.

- bereits Geschlechterungleichheiten thematisiert und mit Betriebsvereinbarungen Regelungen hierzu vereinbart worden sind. Ein betriebliches Klima der Sensibilität für Geschlechterungleichheit scheint also zu begünstigen, dass der Anspruch genutzt wird. Das steht im Einklang mit dem folgenden Befund: Wenn das *Verhältnis des Betriebsrates zur Geschäftsführung* sehr gut ist, werden sehr viel mehr betriebliche Prüfungen durchgeführt. Ein gutes betriebliches Klima, das das Eintreten der Betriebsparteien für gemeinsam definierte Ziele zulässt, begünstigt auch die Nutzung von Instrumenten des Entgelttransparenzgesetzes.
- Gibt es im Betrieb viele *hochqualifizierte* Beschäftigte (Anteil über 50 Prozent), dann wurden weit überdurchschnittlich viele Anfragen nach Gehaltsüberprüfung gestellt. Die Anfragen in Betrieben mit vielen Hochqualifizierten verweisen auf einen erhöhten wahrgenommenen Handlungsbedarf, und dies passt zu dem Befund, dass bei den Hochqualifizierten die geschlechtsbezogene Einkommenslücke am größten ist. Wir vermuten, dass Hochqualifizierte eventuell auch besser über das Gesetz informiert sind und ihre individuellen Durchsetzungschancen optimistischer einschätzen als andere Beschäftigte.¹² Auch bei betrieblichen Prüfungen der Entgeltgleichheit spielt der Anteil Hochqualifizierter eine Rolle: Wenn mehr als die Hälfte der Beschäftigten eine hohe Qualifikation hat, dann sind Prüfungen deutlich häufiger als im Durchschnitt durchgeführt worden. Nicht auszuschließen ist, dass hier das Ringen um die Gewinnung guter Fachkräfte eine Rolle gespielt hat, indem Arbeitgeber sich als fair und geschlechtergerecht präsentieren wollen.
 - Ein leicht unterdurchschnittlicher bis mittlerer *Frauenanteil* an der Belegschaft zwischen 25 und 50 Prozent geht mit mehr Anfragen nach einer Gehaltsüberprüfung im Betrieb einher. Derselbe Zusammenhang zeigt sich bei der Häufigkeit betrieblicher Prüfungen der Entgeltgleichheit: Am häufigsten wird in Betrieben mit gemischten Belegschaften mit 25 bis 50 Prozent Frauenanteil an der Belegschaft geprüft. In stark frauen- und männerdominierten Betrieben sind Anfragen wie Prüfungen deutlich seltener. Ein möglicher Erklärungsansatz könnte sein, dass in gemischtgeschlechtlichen Belegschaften die Segregation der Arbeitstätigkeiten geringer und daher der Vergleich mit Kolleg*innen unmittelbarer möglich ist.
 - Ein hoher *Anteil jüngerer Beschäftigter* steigert die Wahrscheinlichkeit von Auskunftsersuchen. Häufiger ist diese, wenn mehr als die Hälfte der Beschäftigten unter 30 Jahren ist. In Betrieben mit mehr älteren Beschäftigten, also einem sehr geringen Anteil jüngerer Beschäftigter, sinkt der Anteil der Betriebe, die betriebliche Entgeltprüfungen durchgeführt haben.
 - Betriebliche Prüfungen sind 2021 signifikant und deutlich häufiger in den Bereichen „Information und Kommunikation“ sowie „Finanz- und Versicherungsdienstleistungen“ als in anderen Branchen. Auch Anfragen zur Gehaltsüberprüfung gab es in den selben Bereichen 2021 ebenso wie 2018 verstärkt, sowie zudem im Bereich „Verkehr, Lagerei und Gastgewerbe“.
- Neu gegenüber der Befragung 2018 zeigte sich in der Befragung 2021, dass individuelle Auskunftsersuchen auch in tarifgebundenen Betrieben¹³ in etwa gleichem Ausmaß gestellt wurden wie in nicht tarifgebundenen Bereichen. 2018 waren es in Betrieben mit Branchentarifvertrag signifikant weniger Anfragen.
- Die empirisch gefundenen Zusammenhänge sind indes in vielen Fällen bisher (noch) nicht erklärbar. Hier liegt weiterer Forschungsbedarf.

¹² Es ist allerdings nicht zwingend der Fall, dass die Anfragen in diesen Betrieben tatsächlich überdurchschnittlich von den Hochqualifizierten gestellt worden sind.

¹³ Hier: mit Bindung an einen Branchentarifvertrag

6 AUSBLICK

Das Entgelttransparenzgesetz soll, wie im Koalitionsvertrag vorgesehen,¹⁴ wirksamer gemacht werden. Das würde bedeuten, die hohen Hürden der Inanspruchnahme des Auskunftsanspruchs zu senken sowie die Durchsetzung von Ansprüchen auf Entgeltanpassung zu erleichtern – etwa durch Sammelklagen und ein Verbandsklagerecht.

Vor allem aber scheint vor dem Hintergrund dieser Befragung sinnvoll, die betrieblichen Prüfungen der Entgeltgleichheit verbindlich zu machen und valide zertifizierte Prüfverfahren vorzuschreiben und anzubieten. Die Aufforderung zur Prüfung wurde zwar von einem Teil der Betriebe aufgegriffen, aber noch mehr Betriebe sahen sich von dieser bloßen Aufforderung nicht zu Aktivitäten genötigt. Hierzu sind bereits heute zertifizierte Entgeltprüfungstools nutzbar (FPI 2023; INES-Analytics 2023), die valide Ergebnisse versprechen und den Aufwand für die Prüfung im Betrieb erheblich senken.

Die Novellierung des Entgelttransparenzgesetzes ist durch die zu erwartende neue EU-Richtlinie zur Entgeltgleichheit, die im Entwurf vorliegt (Europäisches Parlament 2022) und die nach Beschlussfassung alle Länder umsetzen müssen, sinnvoll. Gerade in Deutschland mit seinem hohen Gender Pay Gap erscheint dies dringlich.

Die hier ausgewertete WSI-Befragung legt nahe, dass die Betriebsräte eine sehr wichtige Rolle bei der Umsetzung des Entgelttransparenzgesetzes im Betrieb spielen können. Sie scheinen wichtige Vermittler der Forderungen des Gesetzes zu sein, eine geschlechtergerechte Entlohnung durchzusetzen. Hierzu benötigen Betriebsräte mehr Ressourcen – etwa in Form einer zusätzlichen befristeten Freistellung während der Dauer einer betrieblichen Entgeltgleichheitsprüfung und/oder in Form externer Beratungsangebote.

Um dem Thema Entgelttransparenz und Entgeltgleichheit künftig die nötige Aufmerksamkeit zukommen zu lassen und das zugehörige Wissen über Diskriminierungspotenziale einer nicht geschlechtergerechten Arbeitsbewertung zu verbreiten, sind neben der Gesetzesnovellierung auch Bildung, Information und Beratung für beide Betriebsparteien im Themenfeld sinnvoll. Auch untergesetzliche staatliche Maßnahmen können nützlich sein – etwa ein Dialog der Tarifvertragsparteien über Wege der Modernisierung der Tarifverträge, die zugleich bestehende Einfallstore für ungleiche Bezahlung schließen würden.

Darüber hinaus geht es generell um die Anpassung der Entgelte – und zuvor die Aktualisierung der Stellenbeschreibungen – an veränderte Kompetenzanforderungen und Tätigkeitsprofile in vielen Berufen, die insbesondere durch die Digitalisierung entstanden sind. Darauf weist der Dritte Gleichstellungsbericht der Bundesregierung eindrücklich hin (Deutscher Bundestag 2021, S. 146ff).

¹⁴ Im Koalitionsvertrag heißt es: „Wir wollen die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern schließen. Deshalb werden wir das Entgelttransparenzgesetz weiterentwickeln und die Durchsetzung stärken, indem wir Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ermöglichen, ihre individuellen Rechte durch Verbände im Wege der Prozessstand-schaft geltend machen zu lassen.“ (S. 91)

- Acker, J. (1989):** Doing Comparable Worth. Gender, Class, and Pay Equity, Philadelphia
- Baumann, H. (2015):** Die WSI-Betriebsrätebefragung 2015, in: WSI-Mitteilungen 68 (8), S. 630–638
- Baumann, H./Klenner, C./Schmidt, T. (2019):** Wie wird das Entgelttransparenzgesetz in Betrieben umgesetzt? Eine Auswertung der WSI-Betriebsrätebefragung 2018. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI-Report Nr. 45, Düsseldorf, https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-007078 (letzter Zugriff: 21.12.2022)
- Boll, C./Leppin J. S. (2015):** Die geschlechtsspezifische Lohnlücke in Deutschland. Umfang, Ursachen und Interpretation, in: Wirtschaftsdienst 95 (4), S. 249–254
- Destatis (2023):** Gender Pay Gap 2022: Frauen verdienen pro Stunde 18 % weniger als Männer, Pressemitteilung vom 30.01.2023, https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/01/PD23_036_621.html (letzter Zugriff: 27.02.2023)
- Deutscher Bundestag (2019):** Bericht der Bundesregierung zur Wirksamkeit des Gesetzes zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern sowie zum Stand der Umsetzung des Entgeltgleichheitsgebots in Betrieben mit weniger als 200 Beschäftigten, Drucksache 19/11470
- Deutscher Bundestag (2021):** Dritter Gleichstellungsbericht. Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten, Drucksache 19/30750
- Engeli, I./Mazur, A. (2018):** Taking implementation seriously in assessing success: the politics of gender equality policy, in: European Journal of Politics and Gender 1 (1–2), S. 111–129
- England, P./M. Hermsen, J. M./Cotter D. A. (2000):** The Devaluation of Women's Work: A Comment on Tam, in: American Journal of Sociology 105 (6), S. 1741–1760
- Europäisches Parlament (2022):** Geschlechtsspezifisches Lohngefälle: Verbindliche Maßnahmen für Lohntransparenz, Pressemitteilung vom 05.04.2022, <https://www.europarl.europa.eu/news/de/press-room/20220401IPR26532/geschlechtsspezifisches-lohngefalle-verbindliche-massnahmen-fur-lohntransparenz> (letzter Zugriff: 20.01.2023)
- Eurostat (2022):** Gender pay gap in the EU down to 13.0%, <https://ec.europa.eu/eurostat/de/web/products-eurostat-news/-/edn-20220307-2> (letzter Zugriff: 23.01.2023)
- Finke, C./Dumpert, F./Beck, M. (2017):** Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen. Eine Ursachenanalyse aufgrund der Verdienstrukturhebung 2014, in: WISTA – Wirtschaft und Statistik 2/2017, S. 43–62
- FPI (Fair Pay Innovation Lab) (2023):** <https://www.fpi-lab.org/wirtschaft/fpi-tool-compass/uebersicht/> (letzter Zugriff: 13.01.2023)
- INES Analytics (2023):** <http://www.ines-analytics.com/> (letzter Zugriff: 20.03.2023)
- infas (Institut für angewandte Sozialforschung) (Hrsg.) (2015):** Methodenbericht WSI-Betriebsrätebefragung 2015, Bonn
- infas (Institut für angewandte Sozialforschung) (Hrsg.) (2018):** Methodenbericht WSI-Betriebsrätebefragung 2018 – 4. Erhebungswelle des Panels, Bonn
- Jochmann-Döll, A., Klenner, C., Scheele A. (2022):** Entgeltgleichheit im digitalen Wandel? Eine explorative Studie zu betrieblichen Prüfungen der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern. Working Paper Forschungsförderung Nummer 244, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf, März 2022. https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-08285 (letzter Zugriff: 30.03.2023)
- Klammer, U./Klenner, C. (2021):** Geschlechterungleichheiten in der Entlohnung – das Entgelttransparenzgesetz und die Bedeutung der Arbeitsbewertung, in: Scherger, S./Abramowski, A./Dingeldey, I./Hokema, A./Schäfer, A. (Hrsg.): Geschlechterungleichheiten in Arbeit, Wohlfahrtsstaat und Familie. Festschrift für Karin Gottschall, Frankfurt/New York, S. 307–331
- Klammer, U./Klenner, C./Lillemeier, S./Heilmann, T. (2022):** „Evaluative Diskriminierung“: Arbeitsbewertung als blinder Fleck in der Analyse des Gender Pay Gaps, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 74 (2), S. 233–258
- Pfahl, S./Unrau, E./Lott, Y./Wittmann, M. (2023):** Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland in ausgewählten Branchen. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI Report Nr. 80, Februar 2023, online verfügbar unter https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-008516/p_wsi_report_80_2023.pdf, (letzter Zugriff: 27.02.2023).
- Ridgeway, C. L. (2001):** Interaktion und die Hartnäckigkeit der Geschlechterungleichheit in der Arbeitswelt, in: Heintz, B. (Hrsg.): Geschlechtersoziologie, Sonderheft 41 der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Band 41/2001, S. 250–275, Wiesbaden
- uzbonn GmbH (Umfragezentrum Bonn – Prof. Rudinger GmbH) (2022):** WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021, Methodenbericht, Bonn
- WSI GenderDatenPortal (2020):** Bereich Einkommen, verfügbar unter <https://www.wsi.de/de/einkommen-14619-verdienstabstand-nach-erwerbsumfang-und-beruflicher-position-14928.htm> (letzter Zugriff: 13.01.2023)

IMPRESSUM

Ausgabe

WSI Report Nr. 84, Mai 2023

Wie wird das Entgelttransparenzgesetz in Betrieben umgesetzt?

ISSN 2366-7079

Herausgeber

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)

der Hans-Böckler-Stiftung Düsseldorf

Georg-Glock-Straße 18, 40474 Düsseldorf

Telefon +49 (211) 77 78-18 7

<http://www.wsi.de>

Pressekontakt

Rainer Jung, +49 (211) 77 78-15 0

rainer-jung@boeckler.de

Satz: Daniela Groß

Kontakt

Dr. Helge Emmeler

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)

der Hans-Böckler-Stiftung

Georg-Glock-Straße 18, 40474 Düsseldorf

Telefon +49 (211) 77 78-603

helge-emmler@boeckler.de

www.wsi.de

Dieses Werk ist lizenziert unter der

Creative Commons Lizenz CC BY 4.0 International

(<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode.de>)