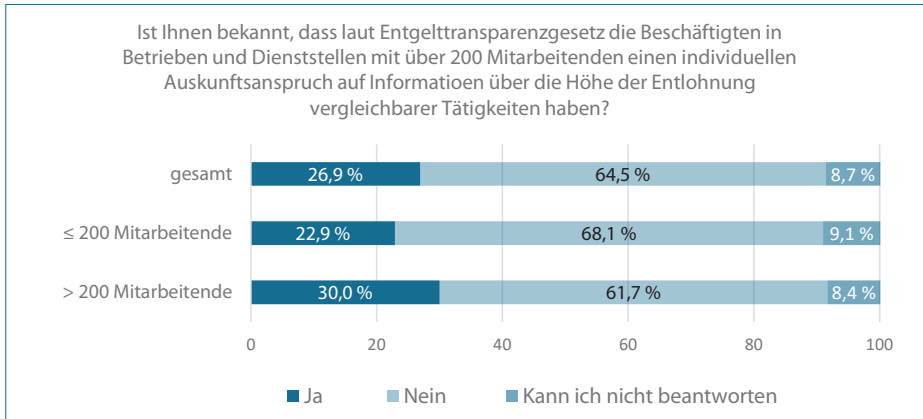


Das Entgelttransparenzgesetz braucht mehr Bekanntheit, Klarheit und Verbindlichkeit

Das Entgelttransparenzgesetz verfolgt das Ziel, das Gebot des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durchzusetzen. Es sieht unter anderem für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten einen individuellen Auskunftsanspruch vor und verpflichtet den Arbeitgeber, Auskünfte über das mittlere Entgelt vergleichbarer Beschäftigter des anderen Geschlechts zu geben. Allerdings ist dieser Anspruch nur 30% der Beschäftigten in diesen Betrie-

ben bekannt (siehe Abbildung). Knapp 4% der Beschäftigten geben an, dass sie bereits eine Auskunft zu möglichen Entgeltunterschieden zu ihren Kolleginnen oder Kollegen des anderen Geschlechts verlangt haben.

Dies sind Ergebnisse der zweiten Evaluation des Entgelttransparenzgesetzes, die das IAW im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) durchgeführt hat. Die Studie zeigt, dass der Durchsetzung des



Anmerkung: N=2.297 Beschäftigte, darunter N=1.292 in Betrieben/Dienststellen mit mehr als 200 Beschäftigten und N=1.005 in Betrieben/Dienststellen mit 200 oder weniger Beschäftigten. Quelle: IAW/SOKO-Beschäftigtenbefragung, IAW-Berechnungen und -Darstellung.

Fortsetzung Seite 2

EDITORIAL

Liebe Leserinnen und Leser,

am 1. September dieses Jahres habe ich das Amt eines wissenschaftlichen Direktors des IAWs übernommen. Ich freue mich sehr auf diese Aufgabe. Wie mein Vorgänger Wilhelm Kohler werde ich das IAW zusammen mit Bernhard Boockmann führen. Dank der hervorragenden Arbeit der bisherigen wissenschaftlichen Direktoren, aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sowie auch des Vorstands und Kuratoriums des Instituts befindet sich das IAW auf einem sehr erfolgreichen Weg.

Ich selbst bin dem Institut bereits durch eine lange Reihe von gemeinsamen Forschungsprojekten verbunden. Aus der Sicht eines Hochschullehrers und Wirtschaftswissenschaftlers war das IAW für mich immer ein hervorragendes Beispiel dafür, wie aktuelle und angewandte Forschungsfragen mit zeitgemäßen wissenschaftlichen Methoden beantwortet werden können. Das zeigt sich exemplarisch auch an den Forschungsergebnissen, von denen in dieser Ausgabe berichtet wird. So weist die Evaluation des Entgelttransparenzgesetzes auf Probleme und Umsetzungsschwierigkeiten hin und macht Vorschläge, wie die Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen besser verwirklicht werden kann.

Ich freue mich auf die Zusammenarbeit mit den vielen Kooperationspartnern und -partnerinnen des IAW aus Politik, Wissenschaft und Praxis und viele spannende Begegnungen bei den Veranstaltungen des IAW oder in anderem Rahmen.

Professor Dr. Martin Biewen

Aus dem Inhalt:

Editorial	1	IAW-Veranstaltungen: 8. Bundesbank-IAW Lecture mit Cecilia Malmström	3
Das Entgelttransparenzgesetz braucht mehr Bekanntheit, Klarheit und Verbindlichkeit	1	Konferenzteilnahmen	3
Strukturbericht Region Stuttgart 2023 untersucht Resilienz der regionalen Wirtschaft	2	Amtswechsel am IAW: Neuer wissenschaftlicher Direktor	4
		Personalien	4
		Weitere Informationen zum IAW sowie aktuelle Pressemitteilungen finden Sie im Internet auf der IAW-Website unter www.iaw.edu .	

Auskunftsanspruchs bestimmte Hürden entgegenstehen. So befürchten 23 % der Beschäftigten, die im Rahmen der Studie befragt wurden, dass die Wahrnehmung des Auskunftsanspruchs von ihren Vorgesetzten negativ ausgelegt würde. Die Befragungsergebnisse deuten aber auch darauf hin, dass Entgeltunterschiede in den meisten Fällen beseitigt werden, wenn sie im Rahmen einer Anfrage aufgedeckt werden.

Neben dem individuellen Auskunftsanspruch enthält das Entgelttransparenzgesetz die Aufforderung an private Arbeitgeber mit mehr als 500 Beschäftigten, betriebliche Verfahren zur Überprüfung und Herstellung von Entgeltgleichheit durchzuführen. Ferner besteht durch das Gesetz eine Berichtspflicht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit von Frauen und Männern für lageberichtspflichtige Unternehmen (HGB) mit in der Regel mindestens 500 Beschäftigten.

Diese Instrumente werden allerdings nur selten angewendet. So hat nur ein gutes Viertel der befragten Unternehmen mit 500 und mehr Beschäftigten in den drei Jahren vor der Befragung eine (freiwillige) Überprüfung der Entgeltstrukturen durchgeführt. Rund die Hälfte der Unternehmen gibt an, dass sie keine Notwendigkeit dafür sehen; jeweils knapp 30 %

sagen, dass Anreize für die Prüfung oder Informationen zu möglichen Prüfverfahren fehlen; gut 20 % geben an, dass es ihnen an Ressourcen zur Durchführung fehle.

Im Hinblick auf die Berichtspflicht wurde bei der Verabschiedung des Gesetzes davon ausgegangen, dass diese deutschlandweit rund 3.950 Unternehmen betrifft. Die Datenerhebung für die Studie konnte jedoch nur 330 Berichte ermitteln. Der Berichtspflicht kommen damit deutlich weniger Unternehmen nach als anfänglich erwartet. Mögliche Gründe sind Unklarheiten hinsichtlich der Betroffenheit von der Berichtspflicht (z.B. Tochterunternehmen, Konzerne) oder auch die fehlende Sanktionsbewehrtheit der Berichtspflicht.

Die geschilderten Schwächen in der Umsetzung des Gesetzes bzw. der Compliance der Betriebe sind Gründe dafür, dass in den durchgeführten ökonomischen Kausalanalysen auf Grundlage repräsentativer Betriebs- und Beschäftigtendaten keine statistisch signifikanten Wirkungen des Entgelttransparenzgesetzes auf die Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern nachweisbar sind.

Aus den Ergebnissen der Evaluation lassen sich drei wesentliche Empfehlungen

ableiten, die zu einer besseren Wirksamkeit des Gesetzes beitragen können: Erstens sollten die zugrundeliegenden Regelungen insbesondere unter Beschäftigten noch bekannter werden; zweitens sollte in den Formulierungen des Gesetzes mehr Klarheit und Einheitlichkeit angestrebt werden; und drittens sollte die Verbindlichkeit der Instrumente des Gesetzes gesteigert werden.

Die im Mai 2023 verabschiedete EU-Entgelttransparenzrichtlinie verpflichtet auch den deutschen Gesetzgeber, innerhalb von drei Jahren die Regelungen zur Entgelttransparenz zu verschärfen; ein Teil der Empfehlungen des Evaluationsgutachtens muss damit umgesetzt werden.

→ [Zweiter 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](#), August 2023

Ansprechpartner:
Dr. Andreas Koch (Projektleiter)
Tel. 07071 9896-12
andreas.koch@iaw.edu

Strukturbericht Region Stuttgart 2023 untersucht Resilienz der regionalen Wirtschaft

Nach den Jahren der Corona-Pandemie mit Rückgängen der wirtschaftlichen Leistung in vielen Bereichen zeigt sich in der Region Stuttgart aktuell wieder eine deutliche Erholung. Jedoch sind neue Krisen hinzugekommen, wie etwa der Krieg in der Ukraine mit seinen (nicht nur) weltwirtschaftlichen Folgen oder die immer deutlicheren Klimaveränderungen, die auch in der Region ein Handeln erforderlich machen. Gleichzeitig schreitet die Digitalisierung voran und weit über die Automobilwirtschaft hinaus hinterlässt die Transformation des Antriebsstrangs und der Mobilität ihre Spuren. Im Strukturbericht werden neben Analysen zur Struktur und Dynamik der regionalen Wirtschaft auch verschiedene „Resilienzfaktoren“ (z.B. Arbeits- und Ausbildungsmarkt, Innovation, Gewerbeflächen), vertiefend untersucht. Diese Faktoren können Chancen oder Risiken für die regionale Wirtschaft sein. Anhand der Darstellung von fünf Schwerpunktbereichen der regionalen Wirtschaft – den Automotive- und Produktionstechnik-Clustern, der IT-Wirtschaft, der Gesundheitswirtschaft und der Handwerkswirtschaft – werden weitere Stärken, Schwächen und Herausforderungen für die regionale Wirtschaft identifiziert und analysiert.

→ [Der Strukturbericht kann kostenlos hier heruntergeladen werden.](#)



Frühere EU-Kommissarin Cecilia Malmström hält 8. Bundesbank-IAW Lecture in der Neuen Aula

Wilhelm Kohler



Cecilia Malmström

Internationale Arbeitsteilung bedeutet internationale Abhängigkeit. Dies wurde über lange Zeit kaum als Problem empfunden. Die Covid-Krise, der Krieg gegen die Ukraine und ein konfrontativeres handelspolitisches Auftreten Chinas haben das geändert. Zwar wird Handel immer noch als Quelle von Wachstum und Wohlstand betrachtet, aber verbunden mit dem Nachteil gravierender Risiken und Instabilität. Dieses Spannungsverhältnis stand im Zentrum der diesjährigen Bundesbank-IAW-Lecture, die am 5. Juli im Audimax der Neuen Aula an der Universität Tübingen stattfand. Sie wurde von Cecilia Malmström gehalten, zurzeit Non-resident Senior Fellow am Peterson Institute for International Economics und allgemein bekannt als ehemalige EU-Kommissarin für Innenpolitik (2010-2014) und für Handel (2014-2019).

In ihrer Vorlesung umschreibt Malmström den momentanen Zustand als Politisierung des internationalen Handels. Der

internationale Handel werde eben nicht mehr in erster Linie als Quelle von Effizienz und Wohlstand gesehen, sondern verstärkt für geopolitische Interessen instrumentalisiert. Den Beginn dieser Entwicklung sieht sie in der protektionistischen Handelspolitik der USA unter Präsident Trump, die unter Präsident Biden kaum geändert wurde. Der Covid-Pandemie misst Malmström im Rückblick – bei aller menschlichen Tragik – nur geringe Bedeutung für die Politisierung des internationalen Handels bei. Ganz anders die Invasion Russlands in der Ukraine, welche die enorme Rohstoffabhängigkeit Europas von Russland und China ebenso bewusst gemacht hat, wie die Möglichkeit des Einsatzes dieser Abhängigkeit als Waffe in internationalen Konflikten.

Ein weiteres Merkmal ihres Befundes sieht Malmström in der Neigung zu Industriepolitik mit protektionistischer Orientierung. Das Paradebeispiel ist der *Inflation Reduction Act* der USA, worauf die EU mit dem *Net Zero Industry Act* geantwortet hat. Malmström sieht hier die Gefahr eines schädlichen Protektionswettkampfs, nicht zuletzt aufgrund der gesunkenen Bedeutung der Welthandelsorganisation (WTO).

Angesichts dieses wenig ermutigenden Befundes erinnert Malmström an die enormen Vorteile, die der internationale Handel in der Vergangenheit gebracht hat. Das sollte bei der Entwicklung einer

Strategie zur Bewältigung der gegebenen Herausforderungen nicht vergessen werden. Ein wichtiges Element dieser Strategie besteht nach Malmström in einer gleichmäßigeren Verteilung der Vorteile des internationalen Handels – eine Herausforderung für die einzelnen Mitgliedsländer. Die EU als Block sollte eine aktivere Rolle bei der Renaissance der WTO spielen, auch im Bereich der Klimapolitik. Dabei müsse dem Globalen Süden mehr Einfluss gewährt werden. Zugleich sollte die EU die verhandelten Handelsabkommen rasch ratifizieren und einen Beitritt zum *Comprehensive and Progressive Agreement for Trans-Pacific Partnership* (CPTPP) in Erwägung ziehen.

Was China betrifft, so spricht sich Malmström klar gegen eine allgemeine handelspolitische Abkoppelung aus. Gefragt sei eine behutsame Dosis der Reduktion von klar benannten Risiken, insbesondere im Bereich kritischer Rohstoffe, bei Aufrechterhaltung von „normalen“ Handelsbeziehungen in anderen Bereichen.

Der internationale Handel braucht, damit schließt Cecilia Malmström ihre Vorlesung, ein neues Narrativ, geprägt von stärkerer Beachtung der Verlierer der Globalisierung sowie einer Rückbesinnung auf die Bedeutung der internationalen Kooperation im Zuge einer Reform der Welthandelsordnung.

Konferenzteilnahmen von IAW-Mitarbeitern

30.08.2023 Andreas Koch: The Reaction of Wages to Skill Shortage in Nursing. 62. Congress of the European Regional Science Association (ERSA), Alicante, online.

16.09.2023 Matthias Fauth: German-Colombian firm-to-firm trade and the EU-AC free trade agreement. *The Annual ETSG Conference 2023*, University of Surrey

21.-23.09.2023 Martin Kroczeck: The Reaction of Wages to Skill Shortage in Nursing (Poster), *EALE 2023 Conference*, Prag

24.-27.09.2023 *Jahreskonferenz des Vereins für Socialpolitik 2023*, Regensburg

Bernhard Boockmann, Martin Kroczeck: Tightening Access to Early Retirement: Who can Adapt?

Philipp Kugler: Parenting Styles, Socioeconomic Status and (Non-)Cognitive Skills

Amtswechsel am IAW: Prof. Dr. Martin Biewen tritt Nachfolge von Prof. Dr. Wilhelm Kohler an

Am 31. August 2023 wurde Professor Dr. Wilhelm Kohler nach zehnjähriger erfolgreicher Tätigkeit als wissenschaftlicher Direktor am IAW verabschiedet. In einer Feierstunde dankte der Vorstand ihm für sein großes Engagement.

Während seiner Zeit als wissenschaftlicher Direktor hat er dem IAW ein ausgeprägtes Profil in der Außenhandelsforschung gegeben. Wichtige Projekte am IAW, an denen er mit renommierten Partnerinstitutionen mitgewirkt hat, beispielsweise die „Auswirkungen der Marktöffnung im Außenhandel für Wirtschaft, Wachstum und Arbeitsplätze in Deutschland“ und zuletzt die „Methodische und analytische Stärkung in aktuellen Fragen der Außenhandels- und ausländischen Investitionspolitik“, haben dazu beigetragen, die Datenbasis zum Außenhandel zu verbessern und detaillierte Erkenntnisse zum internationalen Handel und zu den Wirkungen der Handelspolitik zu gewinnen. Durch das Netzwerk seiner ehemaligen akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kamen viele fruchtbare Kooperationen zustande. Das IAW hat davon profitiert, dass Professor Kohler ein gefragter Ansprechpartner für die Wirtschaftspolitik ist, was sich zum Beispiel in der Mitgliedschaft im TTIP-Beirat der Landesregierung Baden-Württemberg gezeigt hat. Unter seiner Ägide wurde die Bundesbank-IAW-Lecture ins Leben gerufen, in der international führende Wissenschaftlerinnen



(v.l.n.r.: Eberhard Reiff, stellv. Vorsitzender des Vorstands, Prof. Dr. Bernhard Boockmann, Wiss. Direktor, Prof. Dr. Martin Biewen, neuer Wiss. Direktor, Prof. Dr. Wilhelm Kohler, Prof. Dr. Wilhelm Rall, Vorsitzender des IAW-Vorstands, Foto: © IAW)

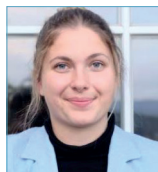
und Wissenschaftler ihre Forschungsergebnisse zur europäischen Integration vorstellen, zuletzt im Juli 2023 die frühere EU-Kommissarin Cecilia Malmström (siehe seinen Bericht auf Seite 3).

Vor allem aber hat Herr Kohler das IAW durch seine Persönlichkeit geprägt, die wissenschaftliche Genauigkeit mit einem stets bereiten Sinn von Humor verbindet. Der Vorstand und das IAW-Team wünscht Prof. Dr. Wilhelm Kohler alles Gute für die Zukunft.

Seit dem 1. September 2023 ist Professor Dr. Martin Biewen neuer wissenschaftlicher Direktor des IAW, das er wie sein Vorgänger gemeinsam mit Prof. Dr. Bernhard Boockmann leiten wird.

Prof. Dr. Martin Biewen ist seit dem Jahr 2009 Inhaber des Lehrstuhls für Statistik, Ökonometrie und Quantitative Methoden an der Eberhard Karls Universität Tübingen. Seine Forschungsinteressen liegen in der Arbeitsmarkt- und Bildungsökonomie, insbesondere im Bereich der Einkommensverteilung. Seine methodischen Beiträge beschäftigen sich unter anderem mit der Anwendung des maschinellen Lernens. Er ist Mitglied des Tübinger Exzellenzclusters Maschinelles Lernen für die Wissenschaft. Mit dem IAW verbindet ihn eine langjährige Kooperation, insbesondere zur wissenschaftlichen Fundierung der Armuts- und Reichtumsberichterstattung der Bundesregierung und als Mitglied des wissenschaftlichen Beirats des IAW.

PERSONALIA



Celine Keppner

Seit Oktober 2022 arbeitete sie im Projekt „Durchlässigkeit und Bildungspfade in der Pflege“ mit.

Ende September 2023 beendete **Celine Keppner** ihre erfolgreiche Tätigkeit am IAW, um ein Masterstudium aufzunehmen.

Seit Oktober 2022 arbeitete sie im Projekt „Durchlässigkeit und Bildungspfade in der Pflege“ mit.

Ein Praktikum am IAW absolviert derzeit Lena Berner. Nach ihrem Praktikum ist Elisa Bühle neu als Hilfskraft tätig. Ihre Tätigkeit beendet haben Benedikt Hornung, Maren Baumgärtner, Henning Schatz, Christine Mölling, Caiying Lu und Paul Voss.

Foto: privat

Impressum

Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V.
an der Universität Tübingen
Schaffhausenstraße 73, 72072 Tübingen
Tel. 07071 9896-0 | iaw@iaw.edu | www.iaw.edu

Verantwortlich: Prof. Dr. Bernhard Boockmann
(Wissenschaftlicher Direktor)

Die IAW-News werden per E-Mail versandt und sind auf der IAW-Website verfügbar.