

Unterrichtung

durch die Bundesregierung

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

Inhaltsübersicht

	Seite
I. Präambel	3
II. Auftrag zur Evaluation nach § 23 Absatz 1 EntgTranspG und zum Bericht nach § 23 Absatz 2 EntgTranspG	4
III. Stellungnahme der Bundesregierung zu den Evaluationsergebnissen und Handlungsempfehlungen zur Wirksamkeit des Entgelttransparenzgesetzes sowie zum Stand der Umsetzung des Entgeltgleichheitsgebots in Betrieben mit weniger als 200 Beschäftigten	5
1. Wirksamkeit des Gesetzes (§ 23 Absatz 1 EntgTranspG)	5
a) Individueller Auskunftsanspruch	5
b) Betriebliche Verfahren zur Überprüfung und Herstellung von Entgeltgleichheit.....	6
c) Berichtspflichten für Arbeitgeber	6
2. Entwicklung des Entgeltgleichheitsgebots in Betrieben mit in der Regel weniger als 200 Beschäftigten (§ 23 Absatz 2 EntgTranspG).....	6
3. Zusammenfassung	6

Seite

IV. Evaluierungsgutachten des Instituts für Angewandte Wirtschaftsforschung (IAW) e. V. (et. al.): Evaluation nach § 23 Abs. 1 EntgTranspG und Bericht nach § 23 Abs. 2 EntgTranspG	9
V. Stellungnahmen der Sozialpartner nach § 23 Abs. 3 EntgTranspG...	297

I. Präambel

Das Gebot des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit (Entgeltgleichheitsgebot) ist seit den Römischen Verträgen aus dem Jahr 1957 fest in den europäischen Verträgen verankert. Es ist zugleich wesentlicher Bestandteil der grundrechtlich geschützten Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Die Pflicht zur gleichen Bezahlung für gleiche oder gleichwertige Arbeit ist nicht nur schon lange geltendes Recht, sie ist auch ein Gebot der wirtschaftlichen Vernunft, denn gleiche Erwerbschancen und faires Entgelt sind in Zeiten des Arbeits- und Fachkräftemangels als Folge des demographischen Wandels wichtige Wirtschaftsfaktoren.

In Deutschland beträgt die statistische Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern, bezogen auf das durchschnittliche Bruttostundenentgelt, immer noch rund 18 Prozent (Ost: 7 Prozent/West: 19 Prozent, Statistisches Bundesamt 2023, basierend auf Erhebungen von 2022). Hinter dieser sogenannten unbereinigten Entgeltlücke stehen strukturelle Faktoren und erwerbsbiografische Unterschiede zwischen Frauen und Männern. Insbesondere führen eine geschlechtsspezifische Berufswahl verbunden mit einer traditionell schlechteren Bezahlung von sogenannten typischen Frauenberufen, eine geringere Präsenz von Frauen in Führungspositionen, familienbedingte Erwerbsunterbrechungen sowie länger andauernde Teilzeittätigkeit zu unterschiedlichen durchschnittlichen Entgelten von Frauen und Männern. Dahinter stehen tradierte Rollenstereotype, strukturelle Hemmnisse und (Fehl-)Anreize sowie eingeschränkte Aufstiegsmöglichkeiten für Frauen.

Aber auch bei gleicher formaler Qualifikation und im Übrigen gleichen Merkmalen beträgt der statistisch messbare Entgeltunterschied nach Angaben des Statistischen Bundesamtes von 2023 immer noch 7 Prozent (sogenannte bereinigte Entgeltlücke, basierend auf Erhebungen von 2022). Auch wenn dieser statistisch nicht erklärte Teil der Entgeltlücke nicht mit Entgeltdiskriminierung in dieser Höhe gleichzusetzen ist, handelt es sich um ein klares Indiz dafür, dass aufgrund zumeist mittelbarer Entgeltbenachteiligung die praktische Anwendung des Gebotes, Frauen und Männern gleichen Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit zu zahlen, in der Praxis in vielen Bereichen nicht verwirklicht ist.

Die Bundesregierung verfolgt deshalb zum Abbau der Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern einen ganzheitlichen, auf die unterschiedlichen Ursachen bezogenen Politikansatz. Wichtige aktuelle Maßnahmen zum Abbau der Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern, die die Bundesregierung seit der ersten Evaluation, die im Sommer 2019 vorgelegt wurde, vorangetrieben hat, sind: Die Einführung des Gesetzes zur Ergänzung und Änderung der Regelungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst, die weitere Verbesserung der Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch die Umsetzung der EU-Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige sowie der noch einmal verstärkte Ausbau und die qualitative Verbesserung der Kindertagesbetreuung. Weiterhin sind zu nennen: die Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns auf 12 Euro, von der vornehmlich Frauen profitieren, die Aktivitäten zur Aufwertung sozialer Berufe, wie beispielsweise die verpflichtende Bezahlung nach Tarif in der Altenpflege, sowie die vielfältigen Initiativen zur Förderung einer klischeefreien Berufswahl, d. h. einer Berufswahl nach Interessen und Fähigkeiten.

Mit dem Inkrafttreten des Gesetzes zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern (Entgelttransparenzgesetz – EntgTranspG) im Juli 2017 sollte die mangelnde Transparenz in betrieblichen Entgeltstrukturen als eine Ursache von Entgeltungleichheit bekämpft werden. Dazu wurden mit dem Gesetz insbesondere folgende Instrumente eingeführt:

- ein individueller Auskunftsanspruch für Beschäftigte privater und öffentlicher Arbeitgeber, soweit in den Betrieben beziehungsweise Dienststellen mehr als 200 Beschäftigte arbeiten,
- die Aufforderung an private Arbeitgeber mit mehr als 500 Beschäftigten zur Durchführung betrieblicher Prüfverfahren und
- neue Berichtspflichten für lageberichtspflichtige Arbeitgeber mit mehr als 500 Beschäftigten.

Im Rahmen der ersten Evaluation zur Wirksamkeit des Entgelttransparenzgesetzes konnten vor dem Hintergrund der kurzen Wirkungszeit des Gesetzes nur erste Hinweise in Bezug auf Wirkung und Wirksamkeit des Gesetzes erfolgen. In der Einführungsphase des Gesetzes wurde der Auskunftsanspruch nur zurückhaltend geltend gemacht; demgegenüber haben aber viele Unternehmen eine Überprüfung ihrer Entgeltstrukturen vorgenommen. Insgesamt waren das Entgelttransparenzgesetz und seine Instrumente nicht ausreichend bekannt. Deshalb hat sich die Bundesregierung zunächst darauf konzentriert, die Bekanntheit des Entgelttransparenzgesetzes und seiner Instrumente zu erhöhen. Zudem wurden Unternehmen mit dem Unternehmensprogramm „Entgeltgleichheit fördern.

Unternehmen beraten, begleiten, stärken." bei der Umsetzung des Entgeltgleichheitsgebots in der Praxis unterstützt. Im Rahmen des Programms wurden Unternehmen, die innovative Konzepte zur Umsetzung der Entgeltgleichheit in der Praxis entwickelt haben, mit dem German Equal Pay Award ausgezeichnet. Mit dem „KMU-Gleichstellungscheck“ wurde ein niedrigschwelliger Selbsttest für kleine und mittlere Unternehmen zur Verfügung gestellt, mit dem der Handlungsbedarf hinsichtlich Gleichstellung und Entgeltgleichheit identifiziert werden kann. In dem Dossier „Auf dem Weg zur Entgeltgleichheit von Frauen und Männern“ wurden die Ursachenkomplexe dargestellt, die Gleichwertigkeit von Tätigkeiten erläutert und Maßnahmen zur Bekämpfung der Entgeltungleichheit beschrieben.

Für die 20. Legislaturperiode haben sich die Regierungsparteien im Koalitionsvertrag darauf verständigt, weiter an der Schließung der Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern zu arbeiten. Dazu soll das Entgelttransparenzgesetz weiterentwickelt und die Durchsetzung gestärkt werden, indem Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ermöglicht wird, ihre individuellen Rechte durch Verbände im Wege der Prozessstandschaft geltend machen zu lassen.

Zur Stärkung der Durchsetzung des Entgeltgleichheitsgebots legte die Europäische Kommission im März 2021 ihren Vorschlag für eine Richtlinie zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch Lohntransparenz und Durchsetzungsmaßnahmen (im folgenden Entgelttransparenz-Richtlinie) vor. Das Europäische Parlament hat die Entgelttransparenz-Richtlinie am 30. März 2023 verabschiedet. Sie wurde am 24. April 2023 durch den Rat der EU angenommen und ist nach Inkrafttreten am 6. Juni 2023 innerhalb von drei Jahren in nationales Recht umzusetzen¹.

Die Entgelttransparenz-Richtlinie enthält Maßnahmen zur Förderung von Entgelttransparenz in Organisationen und Mindeststandards zur besseren Rechtsdurchsetzung des Entgeltgleichheitsgebots; sie setzt unter anderem auf folgende Schwerpunkte:

- ein Auskunftsrecht für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unabhängig von der Größe ihres Arbeitgebers
- Arbeitgeber ab 100 Beschäftigten müssen künftig regelmäßig zur Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern Bericht erstatten und bei einer Entgeltlücke von mindestens fünf Prozent in einer Beschäftigten-Kategorie eine Entgeltbewertung durchführen. Das Einsetzen der Berichtspflicht und das Berichtsintervall sind dabei nach Größe des Arbeitgebers gestaffelt.
- Mitgliedsstaaten müssen zudem sicherstellen, dass qualifizierte juristische Personen (zum Beispiel Verbände) in Verwaltungs- oder Gerichtsverfahren im Namen oder zur Unterstützung von betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern handeln können.

II. Auftrag zur Evaluation nach § 23 Absatz 1 EntgTranspG und zum Bericht nach § 23 Absatz 2 EntgTranspG

Die Bundesregierung hat nach § 23 Absatz 1 EntgTranspG den Auftrag, laufend die Wirksamkeit des Gesetzes zu evaluieren. Nach § 23 Absatz 2 EntgTranspG hat die Bundesregierung über die Entwicklung des Gebots des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit in Betrieben mit in der Regel weniger als 200 Beschäftigten zu berichten. Die Bundesregierung hat in die Evaluation nach § 23 Absatz 1 EntgTranspG und in die Berichterstattung nach § 23 Absatz 2 EntgTranspG die Stellungnahme der Sozialpartner einzubeziehen (§ 23 Absatz 3 EntgTranspG). Vor diesem Hintergrund ist die zweite Evaluation zur Wirksamkeit des Gesetzes im Sommer 2023 vorzulegen.

Die Bundesregierung hat im April 2022 das Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung (IAW) e. V. an der Universität Tübingen zusammen mit den Unterauftragnehmern Soko Institut für Sozialforschung und Kommunikation, Prof. Dr. Dr. h.c. Monika Schlachter-Voll und Prof. Dr. Laszlo Goerke vom Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Union an der Universität Trier sowie Dr. Jasmin Joecks vom Lehrstuhl Personal und Organisation an der Universität Tübingen nach einer öffentlichen Ausschreibung mit der zweiten Evaluation des Entgelttransparenzgesetzes beauftragt (Evaluationsgutachten). Das Evaluationsgutachten und die Stellungnahmen der Sozialpartner werden als Teile des Berichts der Bundesregierung (Gliederungspunkte IV und V) dem Deutschen Bundestag und dem Bundesrat zugeleitet.

¹ https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.L_2023.132.01.0021.01.DEU&toc=OJ%3AL%3A2023%3A132%3ATOC

Das zweite Evaluationsgutachten bezieht sich schwerpunktmäßig auf den Zeitraum von 2019 bis 2022. Ziel der Evaluation war die Prüfung der Wirksamkeit des Gesetzes und der Entwicklung des Entgeltgleichheitsgebots in Betrieben mit weniger als 200 Beschäftigten. Dazu wurden verschiedene Datengrundlagen und Untersuchungsmethoden verwendet. Hervorzuheben sind die umfangreichen Befragungen von Beschäftigten, Betrieben und Dienststellen sowie von Betriebs- und Personalräten, die Erhebung und Analyse von Berichten zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit, die statistischen Kausalanalysen von Sekundärdaten sowie die umfassende rechtswissenschaftliche Analyse.

III. Stellungnahme der Bundesregierung zu den Evaluationsergebnissen und Handlungsempfehlungen zur Wirksamkeit des Entgelttransparenzgesetzes sowie zum Stand der Umsetzung des Entgeltgleichheitsgebots in Betrieben mit weniger als 200 Beschäftigten

Die Bundesregierung nimmt im Folgenden Stellung zu wichtigen Ergebnissen und Handlungsempfehlungen des Evaluationsgutachtens, auch mit Verweis auf die Entgelttransparenz-Richtlinie, die im April 2023 vom Rat der EU final angenommen wurde und nach Inkrafttreten am 6. Juni 2023 innerhalb von drei Jahren in nationales Recht umzusetzen ist.

1. Wirksamkeit des Gesetzes (§ 23 Absatz 1 EntgTranspG)

Hinsichtlich der Wirksamkeit und Anwendung des Entgelttransparenzgesetzes nimmt die Bundesregierung zur Kenntnis, dass im Vergleich zur Vorgängerevaluation nur punktuelle Verbesserungen zu verzeichnen sind. Insgesamt sind das Entgelttransparenzgesetz und seine Instrumente, insbesondere bei Beschäftigten, nach wie vor nicht ausreichend bekannt, was weiterhin die Wirksamkeit des Gesetzes beeinträchtigt. So wird der individuelle Auskunftsanspruch nach wie vor eher zurückhaltend in Anspruch genommen (dazu ausführlich unter Punkt a), überprüfen nur wenige Unternehmen ihre Entgeltstrukturen freiwillig (dazu ausführlich unter Punkt b) und weniger Unternehmen als erwartet veröffentlichen Berichte zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit (dazu ausführlich unter Punkt c).

Konkret zeigt das Evaluationsgutachten, dass das Entgeltgleichheitsgebot und das Entgelttransparenzgesetz in Betrieben und Dienststellen mehrheitlich bekannt sowie unter Betriebs- und Personalräten überwiegend bekannt sind. Demgegenüber kennt nur jede/jeder zweite Beschäftigte das Entgeltgleichheitsgebot und nur jede/jeder dritte Beschäftigte das Entgelttransparenzgesetz. Dabei ist der individuelle Auskunftsanspruch unter allen Akteuren das bekannteste Instrument des Gesetzes.

Vor dem Hintergrund der Bedeutung des Entgeltgleichheitsgebots für die ökonomische Gleichstellung von Frauen und Männern sieht es die Bundesregierung als dringend geboten an, den Bekanntheitsgrad des Entgelttransparenzgesetzes und seiner Instrumente zu erhöhen. Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) wird dementsprechend das vorhandene umfangreiche Informations- und Beratungsangebot überprüfen und soweit notwendig überarbeiten und anpassen, um die Bekanntheit des Gesetzes zielgruppengerecht zu erhöhen. Dabei sollen insbesondere Beschäftigte durch die Nutzung neuer Kommunikations- und Informationskanäle gezielt über ihre Rechte aufgeklärt werden.

Die Bundesregierung begrüßt in diesem Zusammenhang auch die Empfehlung aus dem Evaluationsgutachten, bestehende Regelungen eindeutiger zu formulieren und einheitliche Begrifflichkeiten für die Akteure des Gesetzes im allgemeinen Teil und bei den Regelungen zu den Instrumenten zu verwenden. Laut Evaluationsgutachten könne dies die Rechtsanwendung erleichtern und so die Umsetzung und Wirksamkeit des Gesetzes unterstützen. Die Bundesregierung wird diese Empfehlung im Rahmen der Weiterentwicklung des Gesetzes aufgreifen.

a) Individueller Auskunftsanspruch

Bezüglich des Auskunftsanspruches zeigen die Befragungen, dass bisher 4 Prozent der befragten Beschäftigten in Betrieben und Einrichtungen des öffentlichen Dienstes mit mehr als 200 Beschäftigten den Auskunftsanspruch geltend gemacht haben. In 6 Prozent der befragten Einrichtungen des öffentlichen Dienstes und 19 Prozent der befragten Unternehmen mit mehr als 200 Beschäftigten wurde mindestens eine Auskunftsanfrage gestellt. Diese Ergebnisse ähneln stark den Ergebnissen der ersten Evaluation.

Die vorliegenden Sekundärdatenanalysen kommen für die Einführungsphase des Instruments in 2018 zu dem Ergebnis, dass der aktuell in den §§ 10 bis 16 EntgTranspG ausgestaltete Auskunftsanspruch keinen signifikanten Effekt auf die statistische Entgeltlücke hat. Um die Effektivität des Auskunftsanspruches zu stärken, schlägt das Evaluationsgutachten vor, die Reichweite des Instruments zu erhöhen und mehr Beschäftigten das Recht auf Aus-

kunft einzuräumen. Die Bundesregierung wird dieser Empfehlung im Rahmen der Umsetzung der Entgelttransparenz-Richtlinie grundsätzlich Folge leisten, die ebenfalls eine höhere Reichweite für den Auskunftsanspruch vorsieht. Die Bundesregierung wird dazu die Ausgestaltung des Auskunftsanspruches und die damit einhergehenden Rechtsfolgen intensiv überprüfen. Ziel ist es die Effektivität des Auskunftsanspruches, wie im Evaluationsgutachten vorgeschlagen, weiter zu stärken und seine Anwendung praxistauglich und bürokratiearm zu vereinfachen.

b) Betriebliche Verfahren zur Überprüfung und Herstellung von Entgeltgleichheit

Im Hinblick auf die freiwillige Durchführung betrieblicher Prüfverfahren kommt das Evaluationsgutachten zu folgendem Ergebnis: Seit 2019 haben knapp 30 Prozent der befragten privaten Arbeitgeber mit mehr als 500 Beschäftigten eine Überprüfung ihrer Entgeltstrukturen vorgenommen, wobei unterschiedliche Instrumente und Methoden angewendet wurden, was Einschätzungen zur Qualität der Prüfung und zu möglichen Folgen erschwert. Die Arbeitgeber benennen als Hemmnisse für die Durchführung von Prüfverfahren fehlende Anreize, Ressourcen und Kenntnisse über existierende und rechtssichere Prüfinstrumente. Das Evaluationsgutachten kommt zu der Einschätzung, dass die derzeitige Ausgestaltung des Prüfverfahrens als unverbindliche Aufforderung – ohne Verpflichtung zur Nutzung von anerkannten oder zumindest zertifizierten Prüfinstrumenten – die Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern nicht stärkt. Die Bundesregierung verweist diesbezüglich auf die Ausgestaltung der Prüfverfahren in der Entgelttransparenz-Richtlinie, die eine höhere Verbindlichkeit und höhere Reichweite vorsieht. Die Bundesregierung stellt in Aussicht, Unternehmen bei der Umsetzung von Prüfverfahren durch die Entwicklung und Bereitstellung eines automatisierten und standardisierten Prüfinstruments zu unterstützen.

c) Berichtspflichten für Arbeitgeber

Zur Berichtspflicht ergibt sich aus dem Evaluationsgutachten folgendes Bild: Weniger Unternehmen als erwartet erstellen Berichte über Gleichstellung und Entgeltgleichheit gemäß § 21 EntgTranspG. Konkret zeigt die Befragung, dass nur etwa jedes zehnte zur Berichtserstellung aufgeforderte Unternehmen ohne tarifliche Entgeltstruktur (11 Prozent) und knapp jedes dritte Unternehmen mit tariflicher Entgeltstruktur (30 Prozent) über Gleichstellung und Entgeltgleichheit berichtet hat. Als mögliche Ursache nennt das Evaluationsgutachten die fehlende Sanktionierung im Falle der Nichtberichterstattung und Unklarheiten bezüglich des Adressatenkreises. Die Gutachter empfehlen daher die Stärkung der Berichtspflicht im Sinne einer deutlichen und sanktionsbewehrten Verpflichtung zur Erstellung von Entgeltberichten mit expliziteren inhaltlichen Vorgaben. Zudem sehen sie in Vorgaben hinsichtlich der Veröffentlichung und Abrufbarkeit der Berichte geeignete Ansatzpunkte für mehr Transparenz. Die Bundesregierung adressiert diese Forderungen mit der Umsetzung der Entgelttransparenz-Richtlinie, die auch, wie in Kapitel I dargestellt, Vorgaben für eine Berichtspflicht enthält.

2. Entwicklung des Entgeltgleichheitsgebots in Betrieben mit in der Regel weniger als 200 Beschäftigten (§ 23 Absatz 2 EntgTranspG)

Für Betriebe und Dienststellen mit weniger als 200 Beschäftigten zeigt das Evaluationsgutachten positive Tendenzen im Vergleich zur Vorgängerevaluation auf. Einerseits führten mehr kleinere Betriebe und Dienststellen Maßnahmen zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit durch. Andererseits sei auch das Entgeltgleichheitsgebot in diesen Betrieben und Dienststellen bekannter geworden. Das Evaluationsgutachten sieht hier das Entgelttransparenzgesetz durchaus als ursächlich an, weil es zumindest in einem gewissen Umfang zu einer Auseinandersetzung mit dem Thema Entgeltgleichheit in kleineren und mittleren Betrieben und Dienststellen geführt habe. Die Bundesregierung begrüßt den Umstand, dass sich auch kleinere Betriebe und Dienststellen verstärkt mit dem Thema Entgeltgleichheit auseinandersetzen. Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund, dass das Entgeltgleichheitsgebot grundsätzlich von jedem Arbeitgeber zu beachten ist. Die Bundesregierung wird darüber hinaus in Übereinstimmung mit den Vorgaben der Entgelttransparenz-Richtlinie, die einen Auskunftsanspruch für alle Beschäftigten unabhängig von der Betriebsgröße vorsieht, prüfen inwiefern das Engagement dieser Zielgruppe weiter gefördert werden kann.

3. Zusammenfassung

Zusammenfassend wird die Bundesregierung die Handlungsempfehlungen auswerten und die Vorschläge aus dem Evaluationsgutachten zusammen mit der Fachöffentlichkeit und den Sozialpartnern breit diskutieren. Sie erachtet die Handlungsempfehlungen als eine wichtige Grundlage für die vorgesehene Weiterentwicklung des Entgelttransparenzgesetzes. Die Bundesregierung wird in diesem Kontext die Vorgaben der Entgelttransparenz-Richtlinie umsetzen. Dadurch ist zu erwarten, dass sowohl der Anwendungsbereich als auch die Ausgestaltung der

Instrumente des Entgelttransparenzgesetzes erweitern beziehungsweise verändert werden. Die Bundesregierung zielt mit der Weiterentwicklung des Gesetzes auch darauf ab, klarere und einheitlichere Regelungen vorzulegen. Dabei wird sie auf eine bürokratiearme und praxistaugliche Ausgestaltung achten. Insgesamt wird es Aufgabe bleiben, das Entgeltgleichheitsgebot bekannter zu machen und im Bewusstsein der Akteure nachhaltig zu verankern. Auf diese Weise fördert die Bundesregierung die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender ökonomischer Nachteile hin.



INSTITUT FÜR ANGEWANDTE
WIRTSCHAFTSFORSCHUNG e.V.

an der Universität Tübingen

Evaluationsgutachten zum Entgelttransparenzgesetz gem. § 23 EntgTranspG

Ansprechperson:

Dr. Andreas Koch (Projektleiter, IAW)

Telefon: 07071-9896 12

E-Mail: andreas.koch@iaw.edu

Tübingen, im Juni 2023

Projektdurchführung

Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung (IAW) e.V.
Schaffhausenstraße 73
72072 Tübingen
Telefon: 07071 9896-0
www.iaw.edu

Durchführung der Befragungen

SOKO Institut GmbH
Voltmannstraße 271
33613 Bielefeld
www.soko-institut.de

Rechtswissenschaftliche Analyse

Prof. Dr. Dr. h.c. Monika Schlachter-Voll
Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Union (IAAEU)
Universität Trier, Campus II
54286 Trier
www.iaaeu.de

Wissenschaftliche Beratung

Prof. Dr. Laszlo Goerke
Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Union (IAAEU)
Universität Trier, Campus II
54286 Trier
www.iaaeu.de

Dr. Jasmin Joecks
Universität Tübingen
Lehrstuhl Personal und Organisation
Nauklerstraße 47
72074 Tübingen

Autorinnen und Autoren

Prof. Dr. Tobias Brändle (Hochschule Pforzheim, vormals IAW)
René Kalweit (IAW)
Dr. Andreas Koch (IAW)
Philipp Kugler (IAW)
Tobias Scheu (IAW)
Prof. Dr. Dr. h.c. Monika Schlachter-Voll (IAAEU)
Jan Simon Wiemann (IAW)

Unter Mitarbeit von

Christine Becker
Dr. Katharina Paukner
Hristofer Risteski
Stella Rotter
Sebastian Saile
Paul Setzepfand

Inhaltsverzeichnis

Verzeichnis der Abbildungen.....	7
Verzeichnis der Tabellen	9
Abkürzungsverzeichnis.....	11
Kurzfassung.....	13
<i>Hintergrund und Zielsetzung.....</i>	<i>13</i>
<i>Inhalte und Datengrundlagen des Gutachtens.....</i>	<i>13</i>
<i>Ergebnisse der Analysen</i>	<i>14</i>
<i>Fazit und Empfehlungen</i>	<i>17</i>
1 Einleitung.....	18
2 Das Entgelttransparenzgesetz im Spiegel der wissenschaftlichen Literatur.....	22
2.1 <i>Die drei Instrumente des Entgelttransparenzgesetzes: Individueller Auskunftsanspruch, Überprüfung der Entgeltstrukturen und Berichtspflicht.....</i>	<i>23</i>
2.1.1 Individueller Auskunftsanspruch der Beschäftigten	23
2.1.2 Freiwillige Überprüfung der Entgeltstrukturen.....	27
2.2 <i>Die Rolle von Tarifverträgen sowie von Betriebs- und Personalräten</i>	<i>28</i>
2.3 <i>Literatur zu internationalen Regelungen und deren Effekten.....</i>	<i>29</i>
2.4 <i>Zusammenfassung und Ausblick.....</i>	<i>33</i>
3 Rechtswissenschaftliche Analyse	35
3.1 <i>Einleitung.....</i>	<i>35</i>
3.1.1 Gegenstand der Untersuchung	35
3.1.2 Regelungsziele des Gesetzes	35
3.2 <i>Der Prüfungsmaßstab.....</i>	<i>37</i>
3.2.1 Geltende Vorgaben des Unionsrechts für die Entgeltgleichheit.....	37
3.2.2 Ausblick: Die Richtlinie zur Stärkung der Anwendung des Entgeltgleichheitsgrundsatzes.....	37
3.3 <i>Aufarbeitung des EntgTranspG anhand der deutschen Rechtsprechung</i>	<i>42</i>
3.3.1 Grundbegriffe.....	42
3.3.2 Der Auskunftsanspruch	50
3.3.3 Prüfverfahren und Berichterstattung.....	55
3.3.4 Die Rolle des Betriebsrats	57
3.4 <i>Ergebnisübersicht</i>	<i>60</i>

4	Die Wirkungen des Entgelttransparenzgesetzes im Spiegel der Analyse von Sekundärdaten.....	63
4.1	<i>Einleitung.....</i>	63
4.2	<i>Methodische Grundlagen.....</i>	65
4.2.1	Differenz-von-Differenzen-Ansatz (DvD).....	65
4.2.2	Regressions-Diskontinuitäts-Ansatz (RD).....	66
4.3	<i>Das Nationale Bildungspanel (NEPS).....</i>	67
4.3.1	Daten und empirische Methode.....	67
4.3.2	Fallzahlen und Beschreibung.....	68
4.3.3	Ergebnisse.....	70
4.3.4	Zusammenfassung.....	73
4.4	<i>Verdienststrukturerhebung (VSE).....</i>	74
4.4.1	Daten und empirische Methode.....	74
4.4.2	Fallzahlen und Beschreibung.....	77
4.4.3	Ergebnisse.....	79
4.4.4	Zusammenfassung.....	85
4.5	<i>Linked-Employer-Employee-Daten des IAB (LIAB).....</i>	86
4.5.1	Daten und empirische Methode.....	86
4.5.2	Fallzahlen und Beschreibung.....	87
4.5.3	Ergebnisse.....	88
4.5.4	Zusammenfassung.....	91
4.6	<i>Linked Personnel Panel (LPP).....</i>	92
4.6.1	Daten und empirische Methode.....	92
4.6.2	Fallzahlen und Beschreibung.....	94
4.6.3	Ergebnisse.....	97
4.6.4	Zusammenfassung.....	99
4.7	<i>Sozio-Oekonomisches Panel (SOEP).....</i>	99
4.8	<i>Diskussion und Zusammenfassung.....</i>	100
4.8.1	Zusammenfassung der Ergebnisse.....	100
4.8.2	Diskussion.....	102
5	Erhebung und Analyse von Berichten zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit gemäß § 21 EntgTranspG .	104
5.1	<i>Gesetzliche Grundlage und Zielsetzung.....</i>	104
5.2	<i>Datenerhebung.....</i>	106
5.3	<i>Gründe für die geringe Anzahl aufgefundener Berichte.....</i>	108
5.4	<i>Ergebnisse und Inhalte der Auswertung der Berichte zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit.....</i>	109
5.4.1	Beschreibung des Samples.....	109
5.4.2	Maßnahmen zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit.....	111
5.5	<i>Schlussfolgerungen.....</i>	115
6	Umsetzung, Wirkung und Bewertung des Gesetzes im Lichte eigener Erhebungen.....	116
6.1	<i>Ziele, Konzeption und Durchführung der Befragungen.....</i>	116
6.2	<i>Relevanz des Themas Entgeltgleichheit.....</i>	118

6.3	<i>Bekanntheit des Entgeltgleichheitsgebots</i>	131
6.4	<i>Bekanntheit des Entgelttransparenzgesetzes und seiner Instrumente</i>	134
6.5	<i>Umsetzung des individuellen Auskunftsanspruchs</i>	146
6.6	<i>Überprüfung der Entgeltstrukturen</i>	162
6.7	<i>Umsetzung der verpflichtenden Berichte zu Gleichstellung und Entgeltgleichheit</i>	167
6.8	<i>Weitere Maßnahmen zur Vermeidung von Diskriminierung</i>	169
6.9	<i>Bewertung des EntgTranspG und Ausblick</i>	174
6.10	<i>Zusammenfassung der zentralen Befunde</i>	183
7	Entwicklung des Entgeltgleichheitsgebots in Betrieben mit weniger als 200 Beschäftigten	185
7.1	<i>Befragung der Beschäftigten</i>	186
7.2	<i>Befragung der Betriebe und Dienststellen</i>	186
7.3	<i>Befragung der Betriebs- und Personalräte</i>	188
7.4	<i>Kernergebnisse</i>	188
8	Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen	189
8.1	<i>Grundbegriffe, Bekanntheit und Relevanz des Gesetzes</i>	189
8.2	<i>Individueller Auskunftsanspruch</i>	192
8.3	<i>Freiwillige betriebliche Prüfverfahren</i>	193
8.4	<i>Berichtspflichten für lageberichtspflichtige Unternehmen</i>	194
8.5	<i>Die Rolle der Betriebs- und Personalräte</i>	194
8.6	<i>Entwicklung des Entgeltgleichheitsgebots in Betrieben mit weniger als 200 Beschäftigten</i>	195
	Literaturverzeichnis	196
9	Anhang	203
9.1	<i>Internationale Anwendung von Entgelttransparenz</i>	203
9.2	<i>Anhang zu den Sekundärdatenanalysen (Kapitel 4)</i>	209
9.2.1	Anhang zu Abschnitt 4.3: Lohneffekte der Berichtspflicht im NEPS. Schwellenwert bis 500 Beschäftigte.....	209
9.2.2	Anhang zu Abschnitt 4.3.3.2: Heterogenitätsanalysen NEPS.....	211
9.2.3	Anhang zu Abschnitt 4.4 - VSE.....	226
9.2.4	Anhang zu Abschnitt 4.6 - LPP.....	230
9.2.5	Anhang zu Abschnitt 4.7 - SOEP	233
9.3	<i>Feldberichte der durchgeführten Befragungen</i>	234
9.3.1	Befragung der privaten Betriebe.....	234
9.3.2	Befragung der öffentlichen Dienststellen	234
9.3.3	Befragung der Betriebs- und Personalräte.....	235
9.3.4	Befragung der Beschäftigten.....	235
9.4	<i>Anschreiben und Fragebögen der standardisierten Befragungen</i>	237
9.4.1	Befragung von Beschäftigten	237

9.4.2	Befragung von Betrieben	258
9.4.3	Befragung von Betriebsräten	274

Verzeichnis der Abbildungen

Abbildung 1.1: Konzeption und Arbeitsprogramm des Evaluationsprojekts	20
Abbildung 4.1: Betriebs- und Unternehmensgrößenverteilung um die Schwellenwerte des EntgTranspG in 2018	75
Abbildung 4.2: Stundenlohnverteilung nach Betriebsgröße - 2018.....	78
Abbildung 4.3: Stundenlohnverteilung nach Unternehmensgröße, 2018	79
Abbildung 4.4: Veränderung der Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern im Zeitverlauf.....	89
Abbildung 4.5: Veränderung des Entgelts für Männer im Zeitverlauf	89
Abbildung 4.6: Zeitliche Entwicklung der Bruttostundenlöhne und Zufriedenheit mit Arbeit und Einkommen..	96
Abbildung 5.1: Anzahl der veröffentlichten Berichte pro Quartal, 2018-2022	111
Abbildung 5.2: Maßnahmen zur Förderung geeigneter Rahmenbedingungen (in Prozent).....	112
Abbildung 5.3: Ergriffene Maßnahmen im Bereich Entlohnung (in Prozent)	113
Abbildung 5.4: Ergriffene Maßnahmen, um Frauen in Führungspositionen zu bringen (in Prozent).....	113
Abbildung 5.5: Sonstige Maßnahmen zur allgemeinen Förderung von Frauen (in Prozent)	114
Abbildung 6.1: Relevanz des Themas Entgeltgleichheit für Beschäftigte	119
Abbildung 6.2: Gründe für die Unwichtigkeit des Themas Entgeltgleichheit bei Beschäftigten	120
Abbildung 6.3: Relevanz des Themas Entgeltgleichheit in Betrieben und Dienststellen	121
Abbildung 6.4: Gründe für die Irrelevanz der Entgeltgleichheit in Betrieben und Dienststellen	122
Abbildung 6.5: Gründe für die Relevanz der Entgeltgleichheit in Betrieben und Dienststellen	123
Abbildung 6.6: Einführung von Maßnahmen zum Abbau von Entgeltungleichheit in Betrieben und Dienststellen	124
Abbildung 6.7: Relevanz des Themas Entgeltgleichheit für Betriebs- und Personalräte	125
Abbildung 6.8: Gründe für Irrelevanz des Themas Entgeltgleichheit für Betriebs- und Personalräte.....	126
Abbildung 6.9: Einschätzung des Stundenlohns im Vergleich zu Kolleginnen oder Kollegen bei Beschäftigten	128
Abbildung 6.10: Gründe für niedrigeres Gehalt bei Beschäftigten	129
Abbildung 6.11: Maßnahmen gegen ungleiche Bezahlung bei Beschäftigten	130
Abbildung 6.12: Offenheit bezüglich der Höhe des Gehalts bei Beschäftigten	131
Abbildung 6.13: Bekanntheit des Entgeltgleichheitsgebots in Betrieben und Dienststellen.....	132
Abbildung 6.14: Bekanntheit des Entgeltgleichheitsgebots bei Betriebs- und Personalräten	133
Abbildung 6.15: Bekanntheit des Entgelttransparenzgesetzes bei Beschäftigten.....	134
Abbildung 6.16: Bekanntheit des individuellen Auskunftsanspruches bei	135
Abbildung 6.17: Bekanntheit der Pflicht zur Überprüfung von Entgeltstrukturen bei Beschäftigten	136
Abbildung 6.18: Bekanntheit der Erfüllung von Berichtspflichten bei Beschäftigten	137
Abbildung 6.19: Bekanntheit des Entgelttransparenzgesetzes in Betrieben und Dienststellen.....	138
Abbildung 6.20: Bekanntheit der Instrumente des Entgelttransparenzgesetzes in Betrieben.....	139

Abbildung 6.21: Im Zusammenhang mit dem Entgelttransparenzgesetz ergriffene Maßnahmen	141
Abbildung 6.22: Ergebnisse ergriffener Maßnahmen im Zusammenhang mit dem Entgelttransparenzgesetz .	141
Abbildung 6.23: Bekanntheit des Entgelttransparenzgesetzes bei Betriebs- und Personalräten.....	143
Abbildung 6.24: Bekanntheit der Instrumente des Entgelttransparenzgesetzes bei Betriebs- und Personalräten	144
Abbildung 6.25: Auskunftsverlangen zur Entgeltgleichheit bei Beschäftigten	146
Abbildung 6.26: Auskunftsverlangen zur Entgeltgleichheit bei Beschäftigten	147
Abbildung 6.27: Reaktionen der Beschäftigten auf Gehaltsunterschiede	149
Abbildung 6.28: Ansprache der Belegschaft zum Entgelttransparenzgesetz und zum Auskunftsanspruch	150
Abbildung 6.29: Verantwortung für die Auskunftsverfahren	151
Abbildung 6.30: Stellung von individuellen Auskunftsanfragen	152
Abbildung 6.31: Anzahl der Auskunftsanfragen.....	153
Abbildung 6.32: Schwierigkeiten bei der Beantwortung individueller Auskunftsanfragen	154
Abbildung 6.33: Entgeltvergleich im Rahmen des Auskunftsanspruchs.....	155
Abbildung 6.34: Weitere Maßnahmen in Folge des Auskunftsanspruchs	156
Abbildung 6.35: Bewertbarkeit durch Medianarbeitsentgelt für Betriebs- und Personalräte	158
Abbildung 6.36: Schwierigkeiten bei der Beantwortung der individuellen Auskunftsverlangen für Betriebs- und Personalräte.....	160
Abbildung 6.37: Schwierigkeiten bei Umsetzung des individuellen Auskunftsanspruchs für Betriebs- und Personalräte.....	161
Abbildung 6.38: Überprüfung der Entgeltstrukturen seit 2019	162
Abbildung 6.39: Hindernisse bei der Überprüfung der Entgeltstrukturen.....	163
Abbildung 6.40: Überprüfung der Entgeltstrukturen laut Betriebs- und Personalräten	164
Abbildung 6.41: Gründe für Nicht-Überprüfung der Entgeltstrukturen laut Betriebs- und Personalräten	166
Abbildung 6.42: Ansprache der Themen Gleichstellung und Entgeltgleichheit in Lageberichten	167
Abbildung 6.43: Berichtspflicht in Institutionen mit mehr als 500 Beschäftigten laut Betriebs- und Personalräten	168
Abbildung 6.44: Maßnahmen im Rahmen der Gleichstellung in kleinen Betrieben.....	169
Abbildung 6.45: Maßnahmen im Rahmen der Gleichstellung in großen Betrieben	170
Abbildung 6.46: Existenz von Gleichstellungsbeauftragten	171
Abbildung 6.47: Einbezug von Gleichstellungsbeauftragten in die Umsetzung des EntgTranspG	172
Abbildung 6.48: Mitwirkung von Gleichstellungsbeauftragten bei den Instrumenten des EntgTranspG	173
Abbildung 6.49: Bewertung der Auskunftsverlangen zur Entgeltgleichheit durch Beschäftigte	174
Abbildung 6.50: Einschätzungen zu Aussagen rund um das Entgelttransparenzgesetz von Beschäftigten	175
Abbildung 6.51: Bewertung verschiedener Aussagen – Betriebe	176
Abbildung 6.52: Bewertung verschiedener Aussagen - Dienststellen	177

Abbildung 6.53: Auswirkungen des Entgelttransparenzgesetzes	178
Abbildung 6.54: Verbesserungsvorschläge für mehr Entgeltgleichheit	179
Abbildung 6.55: Bekanntheit des Richtlinienvorschlags des Europäischen Parlaments	180
Abbildung 6.56: Bewertung verschiedener Aussagen zum Entgelttransparenzgesetz bei Betriebs- und Personalräten	181
Abbildung 7.1: Unbereinigter Gender Pay Gap nach Betriebsgröße (viertes Quartal 2022)	185
Abbildung 9.1: DDD-Effekt, aufgeschlüsselt nach Berufshauptgruppen	213
Abbildung 9.2: DDD-Effekt, aufgeschlüsselt nach Bundesland	217
Abbildung 9.3: Stundenlohnverteilung nach Betriebsgröße - 2014	228
Abbildung 9.4: Stundenlohnverteilung nach Unternehmensgröße - 2014	228
Abbildung 9.5: Betriebs- und Unternehmensgrößenverteilung um die Schwellenwerte des EntgTranspG in 2014	229

Verzeichnis der Tabellen

Tabelle 4.1: Anzahl der Beobachtungen (Erwerbsepisoden) nach Geschlecht und Größe des Betriebs/der Dienststelle	69
Tabelle 4.2: Deskriptive Statistik der Charakteristika der Beschäftigten	70
Tabelle 4.3: DDD-Ergebnisse mit NEPS. Schwellenwert 200 Beschäftigte	71
Tabelle 4.4: Mittlerer Stundenlohn von Frauen und Männern im Zeitverlauf	77
Tabelle 4.5: Schätzergebnisse – Effekte des Instruments des individuellen Auskunftsanspruchs in 2018	80
Tabelle 4.6: Schätzergebnisse - Effekte der Instrumente der Überprüfung der Entgeltstruktur und der Berichtspflicht in 2018	81
Tabelle 4.7: Robustheitsanalyse – Effekte des Instruments des Individueller Auskunftsanspruch in 2018	82
Tabelle 4.8: Robustheitsanalyse – Effekte der Instrumente der Überprüfung der Entgeltstruktur und der Berichtspflicht in 2018	82
Tabelle 4.9: Heterogenitätsanalyse - Effekte des Instruments des individuellen Auskunftsanspruchs in 2018	84
Tabelle 4.10: Heterogenitätsanalyse - Effekte der Instrumente der Überprüfung der Entgeltstruktur und der Berichtspflicht in 2018	85
Tabelle 4.11: Fallzahlen betroffener und nicht betroffener Personen im LIAB	88
Tabelle 4.12: Untergruppenanalyse	91
Tabelle 4.13: Fallzahlen im LPP	94
Tabelle 4.14: Vom EntgTranspG betroffene Personen	95
Tabelle 4.15: Effekte des Instruments des Individueller Auskunftsanspruch auf Stundenlöhne und Zufriedenheit - Hauptergebnisse	97
Tabelle 5.1: Stichworte und Ergebnisse der Recherche nach Berichten zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit	107

Tabelle 5.2: Rechtsformen in den Berichten zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit	109
Tabelle 5.3: Statistische Merkmale auf Basis der Berichte zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit	110
Tabelle 5.4: Policy-Maßnahmen (in Prozent).....	114
Tabelle 6.1: Fallzahlen der Befragungen nach Betriebsgrößenklassen.....	117
Tabelle 6.2: Häufigkeit von bearbeiteten Auskunftsanfragen bei Betriebs- und Personalräten	157
Tabelle 9.1: DDD-Ergebnisse mit NEPS. Schwellenwert 500 Beschäftigte	210
Tabelle 9.2: Ergebnisse der Robustheitsanalyse hinsichtlich sehr kleiner/großer Betriebe/Dienststellen	211
Tabelle 9.3: DDD-Ergebnisse mit NEPS. Schwellenwert 200 Beschäftigte, nach Betriebsgrößenklasse.....	212
Tabelle 9.4: Anzahl der Beobachtungen nach Geschlecht und Berufsgruppe	215
Tabelle 9.5: DDD-Ergebnisse mit NEPS. Schwellenwert 200 Beschäftigte, nach Berufsbereich.....	216
Tabelle 9.6: DDD-Ergebnisse mit NEPS. Schwellenwert 200 Beschäftigte, nach Bundesland	218
Tabelle 9.7: Ergebnisse der Robustheitsanalyse hinsichtlich sehr kleiner/großer Betriebe/Dienststellen	219
Tabelle 9.8: Ergebnisse der Robustheitsanalyse hinsichtlich der Treatmentzuordnung	220
Tabelle 9.9: Ergebnisse der Robustheitsanalyse hinsichtlich der rechtlich geltenden Übergangsbestimmungen	221
Tabelle 9.10: Ergebnisse der Robustheitsanalyse hinsichtlich der Verwendung des Log-Stundenlohns.....	222
Tabelle 9.11: Ergebnisse der Robustheitsanalyse hinsichtlich des Ausschlusses von bei Gesetzeseinführung bereits andauernder Beschäftigungsverhältnissen.....	224
Tabelle 9.12: Durchschnittliche marginale Effekte (DME) der zeitlichen Entwicklung der Stundenlöhne in allen Geschlecht-Treatment-Gruppen sowie Ergebnisse der linearen Hypothesentests	225
Tabelle 9.13: Kompositionen der Substichproben	226
Tabelle 9.14: Effekte des Instruments des Individueller Auskunftsanspruch auf Stundenlöhne und Zufriedenheit – Alle Variablen	230
Tabelle 9.15: Effekte der Instrumente Überprüfung der Entgeltstrukturen und Berichtspflicht auf Stundenlöhne und Zufriedenheit - Hauptergebnisse	232
Tabelle 9.16: Lohneffekt des individuellen Auskunftsanspruchs mit DDD Schätzer im SOEP	233
Tabelle 9.17: Fallzahlen der Betriebsinterviews	234
Tabelle 9.18: Fallzahlen der Interviews mit öffentlichen Dienststellen	235
Tabelle 9.19: Fallzahlen der Interviews mit Betriebs- und Personalräten	236

Abkürzungsverzeichnis

a. F.	alte Fassung
Abs.	Absatz
AdöR	Anstalt des öffentlichen Rechts
ADS	Antidiskriminierungsstelle des Bundes
AEUV	Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union
AG	Aktiengesellschaft
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
AP	Arbeitspaket
ArbG	Arbeitsgericht
ArbGG	Arbeitsgerichtsgesetz
Art.	Artikel
BAG	Bundesarbeitsgericht
BAuA	Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
BDA	Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
BeamtStG	Beamtenstatusgesetz
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BHP	Betriebs-Historik-Panel
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
BR	Betriebsrat
CATI	Computer Aided Telephone Interview
CAWI	Computer Aided Web Interview
CTA	Common Trends Assumption
CW-Index	Comparable Worth Index
DDD	Differenz-von-Differenzen-von-Differenzen-Ansatz
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
DIW	Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung
djb	Deutscher Juristinnenbund
DME	Durchschnittliche marginale Effekte
DvD	Differenz-von-Differenzen-Ansatz
eG	Eingetragene Genossenschaft
EG	Europäische Gemeinschaft
eg-check	Entgeltgleichheits-Check
EGV	Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft
EntgTranspG	Entgelttransparenzgesetz
ERA	Entgelt-Rahmenabkommen
ErwGr.	Erwägungsgrund
EU	Europäische Union
EuGH	Europäischer Gerichtshof
EVA	Evaluierung von Arbeitsbewertungsverfahren
EWG	Europäische Wirtschaftsgemeinschaft
EWGV	Vertrag über die Europäische Wirtschaftsgemeinschaft
FPI	Fair Pay Innovation Lab
gb-check	Gleichbehandlungs-Check

GG	Grundgesetz
gGmbH	Gemeinnützige Gesellschaft mit beschränkter Haftung
GmbH (& Co. KG)	Gesellschaft mit beschränkter Haftung (& Compagnie Kommanditgesellschaft)
GPG	Gender Pay Gap
HGB	Handelsgesetzbuch
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit
IDW	Institut der Wirtschaftsprüfer in Deutschland
ILO	International Labor Organisation
KdÖR	Körperschaft des öffentlichen Rechts
KGaA	Kommanditgesellschaft auf Aktien
KMU	Kleine und mittlere Unternehmen
LAG	Landesarbeitsgericht
LIAB	Linked-Employer-Employee-Daten des IAB
LifBi	Leibniz-Institut für Bildungsverläufe
Logib-D	Lohnleichheit im Betrieb – Deutschland
LPP	Linked Personnel Panel
MiLoG	Mindestlohngesetz
NEPS	Nationales Bildungspanel
NEPS-SC6	Startkohorte 6 (Erwachsene) des NEPS
OECD	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
OHG	Offene Handelsgesellschaft
PM	Pressemitteilung
PR	Personalrat
PublG	Publizitätsgesetz
RDD	Regression Discontinuity Design
RL	Richtlinie
Rn.	Randnummer
SIAB	Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiografien
SOEP	Sozio-ökonomisches Panel
SUTVA	Stable Unit Treatment Value Assumption
svp	sozialversicherungspflichtig
TVG	Tarifvertragsgesetz
TV-L	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder
TVöD	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst
UG	Unternehmergesellschaft
VE	Verdiensterhebung
ver.di	Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
VKA	Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände
VSE	Verdienststrukturerhebung
VZÄ	Vollzeitäquivalent
WZ	Wirtschaftszweig / Wirtschaftszweigklassifikation

Kurzfassung

Hintergrund und Zielsetzung

Die Bundesregierung verfolgt das Ziel, die Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern zu schließen. Mit dem Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern (Entgelttransparenzgesetz – EntgTranspG) wird eine wichtige Ursache von Entgeltungleichheit adressiert: fehlende Transparenz in Entgeltstrukturen. Das Gesetz trat am 6. Juli 2017 in Kraft und soll die Durchsetzung des Entgeltgleichheitsgebots verbessern, also die gleiche Bezahlung für gleiche oder gleichwertige Arbeit zwischen den Geschlechtern. Es erfasst sowohl die Privatwirtschaft als auch den öffentlichen Dienst und regelt u.a. die folgenden drei Instrumente:

- einen individuellen Auskunftsanspruch für Beschäftigte in Betrieben bzw. Dienststellen mit mehr als 200 Beschäftigten,
- eine Aufforderung an private Arbeitgeber mit mehr als 500 Beschäftigten, betriebliche Verfahren zur Überprüfung und Herstellung von Entgeltgleichheit durchzuführen,
- eine Verpflichtung zur Erstellung eines Berichts zu Gleichstellung und Entgeltgleichheit für lageberichtspflichtige Arbeitgeber mit mehr als 500 Beschäftigten.

Der vorliegende Bericht enthält die Ergebnisse der zweiten Evaluation¹ der Umsetzung des Gebots des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit in allen Betriebs- und Unternehmensformen, die in den Anwendungsbereich des Gesetzes fallen (§ 23 Abs. 1 EntgTranspG). Außerdem wird über die Entwicklung des Gebots der Entgeltgleichheit in Betrieben mit weniger als 200 Beschäftigten (§ 23 Abs. 2 EntgTranspG) berichtet. Die Ergebnisse fokussieren auf den Zeitraum zwischen 2019 und 2022.

Inhalte und Datengrundlagen des Gutachtens

Im Evaluationsgutachten werden verschiedene Datengrundlagen und Methoden genutzt, um die Umsetzung, die Wirkungen und die Zielerreichung des Gesetzes zu analysieren und zu bewerten. Zentral sind dabei:

- neue Erkenntnisse aus der Wissenschaft zum Thema Entgeltungleichheit und insbesondere zu den möglichen Wirkungen der Instrumente des EntgTranspG (Kapitel 2),
- eine rechtswissenschaftliche Analyse, die sich auf jüngere Gerichtsentscheidungen zum EntgTranspG stützt und insbesondere den Rahmen für die Anpassung an die kommende EU-Gesetzgebung untersucht (Kapitel 3),
- verschiedene vorhandene administrative Daten und Befragungsdaten der Statistischen Ämter, der Bundesagentur für Arbeit und wissenschaftlicher Institute; diese Daten werden genutzt, um mögliche kausale Effekte einzelner Instrumente des Gesetzes zu identifizieren (Kapitel 4),
- eine eigene Erhebung und Analyse von Berichten zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit gemäß § 21 EntgTranspG im Rahmen einer Dokumentenanalyse (Kapitel 5),
- umfassende eigene Befragungen von Beschäftigten, Betrieben und Dienststellen sowie Betriebs- und Personalräten. Der Fokus liegt dabei auf der Untersuchung der praktischen Bedeutung des Gesetzes, seiner Umsetzung und einer Bewertung durch die betroffenen Akteure (Kapitel 6),

¹ Die erste Evaluation wurde im Jahr 2019 erstellt (siehe Bundestagsdrucksache 19/19411).

- ein gesondertes Kapitel zur Entwicklung des Entgeltgleichheitsgebots in Betrieben mit weniger als 200 Beschäftigten (Kapitel 7).

Soweit möglich nehmen die Analysen Bezug auf die Vorgängerevaluation und berücksichtigen neuere Entwicklungen und aktuell diskutierte Herausforderungen.

Die Handlungsempfehlungen (Kapitel 8) ergeben sich aus den Ergebnissen der empirischen Analysen, die in vorläufiger Form auf einem Workshop mit Expertinnen und Experten am 18. Januar 2023 diskutiert wurden.

Ergebnisse der Analysen

Bekanntheit von Entgeltgleichheitsgebot und Entgelttransparenzgesetz

Das Entgeltgleichheitsgebot besagt, dass gleiche oder gleichwertige Arbeit nicht aufgrund des Geschlechts schlechter bezahlt werden darf (§ 7 EntgTranspG). Laut Befragungsergebnis kennen weniger Beschäftigte dieses Gebot als noch vor vier Jahren. Waren es in der Vorgängerevaluation noch drei von vier Beschäftigten, ist es nun nur noch jede bzw. jeder Zweite. Auch das Entgelttransparenzgesetz kennt nur jede bzw. jeder dritte Beschäftigte (vormals etwa die Hälfte). Dabei haben zwei von drei Personen von dem Gesetz über die Medien gehört, und deutlich weniger von ihrem Arbeitgeber oder ihren Personalvertretungen. Gleichzeitig geben 85 % der Beschäftigten an, dass das Thema Entgeltgleichheit für sie wichtig ist. Die Instrumente der Überprüfung der Entgeltstrukturen und der Berichtspflicht sind unter den Akteuren hingegen weniger bekannt. Die Befragungen zeigen zudem, dass die jeweiligen Instrumente in Dienststellen des öffentlichen Dienstes tendenziell weniger bekannt sind als bei privaten Arbeitgebern. Insgesamt ist die Bekanntheit des Entgeltgleichheitsgebots und Entgelttransparenzgesetzes also als ausbaufähig einzustufen.

Individueller Auskunftsanspruch – Umsetzung, Hemmnisse, Wirkungen

Rund 86 % der befragten Verantwortlichen in Betrieben und Dienststellen kennen den individuellen Auskunftsanspruch zur Überprüfung von Entgeltgleichheit über die Höhe der Entlohnung gleicher oder vergleichbarer Tätigkeiten gemäß §§ 10 bis 16 EntgTranspG. Auch die Mehrheit der Personal- und Betriebsräte kennt den individuellen Auskunftsanspruch. Trotzdem zeigen die Ergebnisse, dass Betriebe und Dienststellen den Auskunftsanspruch den Beschäftigten nicht aktiv kommunizieren. So weiß nur ein Drittel der Beschäftigten, dass sie das Recht auf einen Auskunftsanspruch haben. Die Mehrheit der Beschäftigten hat bislang weder eine Auskunft verlangt noch plant sie, dies in absehbarer Zukunft zu tun. Konkret geben 4 % der Beschäftigten an, eine Auskunftsanfrage gestellt zu haben. Gleichzeitig gibt jeder fünfte Betrieb und jede fünfte Dienststelle an, dass dort bisher mindestens eine Auskunftsanfrage gestellt wurde.

Die Gründe, weshalb Beschäftigte keine Auskunft verlangen, sind vielfältig. Zwei Drittel kennen ihre Rechte nicht. Unter dem anderen Drittel sehen manche keinen Mehrwert in einer Auskunft oder sie fürchten, dass ein Auskunftsersuchen von ihren Vorgesetzten negativ bewertet werden könnte. In den Fällen, in denen eine Auskunftsanfrage gestellt wurde, kommt es in der Regel zur Anpassung der Stellenbeschreibung, zu einer Anpassung des individuellen Entgelts oder zu einem Personalgespräch. Eine auffällige Auskunft hat also einen Einfluss auf das Entgelt. Die Ergebnisse weisen zudem auf Probleme in der Umsetzung des individuellen Auskunftsanspruchs hin. In einigen Betrieben wurde z. B. nicht allgemein festgelegt, wer für die Beantwortung der Auskunftsanfragen verantwortlich ist; das könnte an fehlenden Anfragen liegen, kann aber auch ein Hemmnis für Beschäftigte darstellen. Betriebe und Dienststellen sowie Personal- und Betriebsräte geben zudem an, vor allem Schwierigkeiten damit zu

haben, eine passende Vergleichsgruppe zu bilden. Die meisten Auskunftsanfragen bearbeiten die Arbeitgeber bzw. deren Personalabteilungen selbst, und nicht – was ebenfalls möglich wäre – die Betriebs- und Personalräte. Letzteres würde jedoch die Anonymität der Beschäftigten schützen, die Sorge vor einer negativen Bewertung der Anfrage durch den Arbeitgeber haben.

Die Wirkungsanalysen zeigen, dass der individuelle Auskunftsanspruch im Mittel keinen statistisch signifikanten Effekt auf die Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern hat. Dieses Ergebnis lässt sich über verschiedene Datenquellen und Methoden hinweg finden. Der individuelle Auskunftsanspruch hat also in seiner aktuellen Ausgestaltung keine Wirkung auf die vom Gesetzgeber angestrebte Zielgröße. Die hier aufgrund der Datenlage möglichen und durchgeführten Wirkungsanalysen beziehen sich auf den Zeitraum bis 2020. Dieses Ergebnis steht im Kontrast dazu, dass auffällige Anfragen in der Regel zu Anpassungen führen. Mögliche Ursachen dafür könnten (1) die mangelnde Bekanntheit des Instruments bei den Beschäftigten, (2) Hemmnisse, eine Anfrage zu stellen, und (3) die Art und Weise, wie Auskünfte beantwortet werden müssen, sein. Denn selbst bei vorliegender Entgeltungleichheit kann eine Auskunft unauffällig sein. Dies ist auf das statistische Maß des Mediangehalts und die enge Einschränkung auf sechs vergleichbare Beschäftigte an einem Standort zurückzuführen.

Betriebliche Verfahren zur Überprüfung und Herstellung von Entgeltgleichheit für Arbeitgeber

Auch das an die Arbeitgeber gerichtete Instrument der (freiwilligen) Prüfverfahren zur Herstellung von Entgeltgleichheit (§§ 17 bis 20 EntgTranspG) konnte den durchgeführten Analysen zufolge keine Wirkung im Sinne der Ziele des Gesetzes entfalten.

So haben seit dem Jahr 2019 nur knapp 30 % der befragten privaten Arbeitgeber mit mehr als 500 Beschäftigten eine freiwillige Überprüfung ihrer Entgeltstrukturen durchgeführt. Viele Betriebe sehen keine Notwendigkeit zur Überprüfung oder bemängeln fehlende Anreize, Informationen, Hilfen oder Ressourcen. Betriebs- und Personalräte unterstützen bei der Erstellung der Prüfberichte, beklagen aber die gleichen Defizite wie die Betriebe und Dienststellen. Nur knapp 20 % der befragten Beschäftigten geben an, die Entgeltprüfverfahren überhaupt zu kennen.

Bei den Betrieben, die ihre Entgeltstrukturen überprüft haben, ist nicht immer klar, welche Methoden angewendet wurden und zu welchen Schlussfolgerungen dies geführt hat. Ist es zu Auffälligkeiten gekommen, wird in der Privatwirtschaft eine Vielzahl unterschiedlicher Maßnahmen durchgeführt. Dienststellen greifen weniger häufig zu Maßnahmen – und wenn, dann dominiert die Flexibilisierung der Arbeitszeiten.

Auch in den analysierten Sekundärdaten sind keine statistisch signifikanten Effekte der Prüfverfahren auf die Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern nachweisbar.

Verpflichtende Berichte zu Gleichstellung und Entgeltgleichheit durch lageberichtspflichtige Unternehmen

Die im Gesetz vorgesehene verpflichtende Erstellung von Berichten zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit in lageberichtspflichtigen Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten gemäß § 21 EntgTranspG wird bislang nicht umfassend angewendet. Die Befragungen zeigen, dass nur 10 % der befragten Betriebe (ohne eine tarifliche Entgeltstruktur) und 30 % (mit einer tariflichen Entgeltstruktur) überhaupt einen solchen Bericht erstellt haben. In einer eigenen Erhebung wurden mittels verschiedener Stichwörter 330 solche Berichte im Unternehmensregister und im Bundesanzeiger ermittelt. Die Zahl der in diesen einschlägigen Publikationsorganen aufzufindenden Berichte bleibt deutlich hinter

den vom Gesetzgeber erwarteten Zahlen zurück und ist damit ein weiteres Indiz für die auch in den Befragungen gefundene geringe Relevanz dieses Instruments. Die Inhalte der untersuchten Berichte entsprechen im Wesentlichen den in § 21 EntgTranspG genannten konkreten Anforderungen (der Wahrheitsgehalt konnte jedoch nicht geprüft werden). Eine Ursache für die geringe Zahl kann darin begründet sein, dass der Adressatenkreis zur Veröffentlichung eines Berichts nicht klar genug spezifiziert ist und so auch Konzerne und ihre Tochterunternehmen davon ausgehen konnten, von einer Berichtspflicht ausgenommen zu sein. Eine weitere Ursache könnte sein, dass die Nicht-Erstellung eines Berichts nicht sanktionsbewehrt ist.

Entwicklung des Entgeltgleichheitsgebots in Betrieben mit weniger als 200 Beschäftigten

Im Rahmen der Evaluation des EntgTranspG wird auch die Entwicklung des Entgeltgleichheitsgebots in Betrieben und Dienststellen mit weniger als 200 Beschäftigten betrachtet. In dieser Gruppe ist der unbereinigte Gender Pay Gap tendenziell geringer als in größeren Betrieben und Dienststellen. Dies sollte allerdings nicht zu dem Schluss führen, dass es keinen Handlungsbedarf gibt. Immerhin liegen selbst Betriebe mit 10-49 Beschäftigten in Deutschland mit einem unbereinigten Gender Pay Gap von 14 % noch über dem EU-Durchschnitt von 13 %.

Die Ergebnisse der Befragungen zeigen, dass die Relevanz des Themas Entgeltgleichheit zumeist in keinem Zusammenhang mit der Größenklasse eines Betriebs oder einer Dienststelle steht. Demgegenüber sind das Entgeltgleichheitsgebot sowie das EntgTranspG und seine Instrumente in kleineren Betrieben und Dienststellen deutlich weniger bekannt – dies gilt sowohl für Beschäftigte als auch für Betriebe und Dienststellen sowie Personalvertretungen. Während die geringere Bekanntheit des EntgTranspG und seiner Instrumente darauf zurückgeführt werden kann, dass das Gesetz für kleinere Betriebe keine unmittelbare Relevanz hat, könnte das Defizit hinsichtlich der Bekanntheit des Entgeltgleichheitsgebots als Hinweis auf eine mangelnde Auseinandersetzung mit dem Thema Entgeltgleichheit in kleineren Betrieben bzw. Dienststellen interpretiert werden. Ebenso könnte es ein Indiz für Defizite bei der Informationsbereitstellung von höherer Instanz, etwa von Seiten des Gesetzgebers oder der Sozialpartner, gewertet werden. Möglicherweise sorgt auch die Anwendung des Entgelttransparenzgesetzes in größeren Betrieben dafür, dass auch die grundlegenden Regelungen den Betroffenen deutlicher präsent sind.

Im Vergleich zur Vorgängerevaluation lassen sich in verschiedenen Bereichen positive Trends beobachten. Einerseits führen nun mehr kleinere Betriebe und Dienststellen Maßnahmen zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit durch. Andererseits sind das Entgeltgleichheitsgebot wie auch das EntgTranspG und seine Instrumente in kleinen Betrieben und Dienststellen bekannter geworden. Insofern lässt sich mutmaßen, dass es seit der Einführung des Gesetzes zumindest einen gewissen Zuwachs an Bewusstsein für das Thema Entgeltgleichheit gegeben hat.

Die neue EU-Richtlinie zur Stärkung der Anwendung des Entgeltgleichheitsgrundsatzes wird Betriebe und Dienststellen mit weniger als 200 Beschäftigten zu stärkerem Engagement verpflichten. Es bleibt abzuwarten, ob sich die hier dargestellten Dynamiken in Bezug auf das Entgeltgleichheitsgebot innerhalb dieser Gruppe dadurch verbessern werden.

Fazit und Empfehlungen

Die ökonomischen Kausalanalysen in dieser Evaluationsstudie (insbesondere Kapitel 4) zeigen, dass sich keine statistisch signifikanten Wirkungen der Instrumente des EntgTranspG auf die Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern nachweisen lassen. Die weiteren Analysen zeigen auch, dass die geltenden gesetzlichen Regelungen immer noch nicht ausreichend bekannt sind, dass ihre Umsetzung teilweise weiterhin unklar ist, und dass sie vielfach ganz oder teilweise ignoriert oder umgangen werden. Dazu trägt auch bei, dass mindestens zwei der drei zentralen Instrumente des Gesetzes, nämlich die freiwilligen betrieblichen Prüfverfahren und die Berichtspflichten für lageberichtspflichtige Unternehmen, nicht oder nicht ausreichend sanktionsbewehrt sind.

Wenn der Gesetzgeber sein zentrales Ziel erreichen will, die Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern bis zum Jahr 2030 auf 10 % zu reduzieren (vgl. Bundesregierung, 2022), müssen die bisherigen gesetzlichen Instrumente angepasst, die Umsetzung der bestehenden Regelungen verbessert sowie weitere Maßnahmen ergriffen werden. Aus der Evaluation ergeben sich dabei die folgenden drei zentralen Empfehlungen (ausführlich dazu siehe Kapitel 8):

- Der Gesetzgeber und die Sozialpartner sollten weiterhin dafür Sorge tragen, dass das Gesetz und seine Regelungen, aber auch der zugrundeliegende Grundsatz der Entgeltgleichheit und das Entgeltgleichheitsgebot **bekannter werden und im Bewusstsein der Akteure verankert** sind.
- Der Gesetzgeber sollte mehr **Klarheit und Einheitlichkeit der gesetzlichen Regelungen** anstreben. Dies betrifft beispielsweise die Nennung der betroffenen Gruppen (Betriebe, Arbeitgeber, Konzerne etc.), aber auch die verschiedenen Schwellenwerte (Geltungsbereich der Instrumente, Vergleichsgruppen) oder die Rolle der Tarifbindung.
- Die **Verbindlichkeit der gesetzlichen Regelungen und der Instrumente** sollte gesteigert werden, um deren breite und verlässliche Anwendung zu gewährleisten. Dazu gehören beispielsweise klarere Vorgaben zur Umsetzung der Instrumente, aber auch deutliche(re) Sanktionen im Falle der Nichteinhaltung der Regelungen.

Die im Mai 2023 in Kraft getretene EU-Richtlinie zur Stärkung der Anwendung des Entgeltgleichheitsgrundsatzes (Europäisches Parlament und der Rat, 2023) wird einigen Änderungsbedarf am Entgelttransparenzgesetz hervorrufen und kann eine Umsetzung einiger der oben angesprochenen Empfehlungen unterstützen.

1 Einleitung

Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern sind nach wie vor ein wichtiges und relevantes Thema in Deutschland. Die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern, der sogenannte *Gender Pay Gap* (GPG), hat sich zwar seit dem Jahr 2016 insgesamt leicht verringert, lag aber im Jahr 2022 immer noch bei 18 %; das heißt, ohne Berücksichtigung der unterschiedlichen Berufe und Tätigkeiten, die Frauen und Männer ausüben, sowie weiterer relevanter Merkmale verdienen Frauen je Stunde 18 % weniger als Männer (unbereinigter *Gender Pay Gap*).² Die Lohnunterschiede zugunsten männlicher Erwerbstätiger unterscheiden sich zwar zwischen Westdeutschland (19 %) und Ostdeutschland (7 %) und auch zwischen verschiedenen Wirtschaftszweigen teils deutlich, grundsätzlich ist aber in fast jedem Wirtschaftszweig und Bundesland dieser geschlechtsspezifische Lohnunterschied nachweisbar. Bei Kontrolle von Branche, Tätigkeit, Qualifikation und weiteren Merkmalen verbleibt immer noch eine Lohnlücke in Höhe von 7 % (bereinigter *Gender Pay Gap*).³

Vor diesem Hintergrund und unter Berücksichtigung des Diskriminierungsverbots im Grundgesetz (Art. 3), im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und geltender europarechtlicher Regelungen⁴ ist die Bundesregierung verpflichtet und bestrebt, die bestehende Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern zu verringern und letztlich ganz zu beseitigen. Die Bundesregierung hat sich unter anderem das Ziel gesetzt, die unbereinigte Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern bis zum Jahr 2030 auf 10 % zu senken (Bundesregierung, 2022, S. 21).⁵ Ein Baustein dieser Strategie ist die Herstellung von Entgelttransparenz, also der Transparenz über einzelne oder öffentlich verfügbare Informationen zu Gehältern in vergleichbaren Tätigkeiten. Die Grundidee ist Entgeltdifferenzen zwischen Frauen und Männern bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit zunächst *festzustellen* und *transparent zu machen*, bevor sie verringert oder beseitigt werden können.

Der Deutsche Bundestag hat hierzu in der 18. Legislaturperiode das Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) beschlossen, das am 6. Juli 2017 in Kraft getreten ist. Das Gesetz verfolgt das Ziel, „*die Transparenz von Entgeltstrukturen [zu] verbessern und so das Gebot des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher und gleichwertiger Arbeit in der Praxis*“ sicherzustellen (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend [BMFSFJ], 2017, S. 4). Im Mittelpunkt steht dabei die Transparenz betrieblicher Entgeltstrukturen und Lohnfindungsprozesse, wobei über eine Offenlegung von Entgeltungleichheit die Unterschiede beseitigt und der Blick auf „*Stellschrauben zu mehr Chancengleichheit von Frauen und Männern in Betrieb und Unternehmen*“ gerichtet werden soll (ebd., S. 6). Es soll also der Rechtsrahmen für die umfassende Durchsetzung des Grundsatzes „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ durch Erhöhung der Transparenz für Entgeltregelungen und -strukturen verbessert werden. Das EntgTranspG soll auch dazu beitragen, mittelbare und verdeckte Benachteiligungen zu erkennen und zu beseitigen; dies soll insgesamt eine diskriminierungsfreie Bewertung von Tätigkeiten fördern,

² Siehe die Pressemitteilung des Statistischen Bundesamtes vom 30.01.2023 unter https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/01/PD23_036_621.html sowie https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-GenderPayGap/_inhalt.html, letzter Abruf am 31.01.2022.

³ Siehe ebd.

⁴ Konkret in Artikel 157 Abs. 1 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV), der durch die Richtlinie 2006/54/EG konkretisiert wird.

⁵ Dieses Ziel sollte ursprünglich bereits zum Jahr 2020 erreicht werden.

individuelle Gehaltsverhandlungen auf Augenhöhe ermöglichen und eine offene, wertschätzende Unternehmenskultur unterstützen. Ferner sollen auch Tarifbindung und Sozialpartnerschaft gestärkt werden. Die Reichweite des Gesetzes erfasst grundsätzlich alle Arbeitgeber der Privatwirtschaft und des öffentlichen Dienstes mit Beschäftigtenzahlen oberhalb bestimmter Schwellenwerte (Bundestagsdrucksache 18/11133, 2017).

Das EntgTranspG umfasst verschiedene Instrumente, mit denen die genannten Ziele erreicht werden sollen:

1. Es definiert wesentliche Grundsätze und Begriffe zum Gebot der Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern bei gleicher und gleichwertiger Arbeit (Abschnitt 1, §§ 1 bis 9 EntgTranspG).
2. Es legt „individuelle Verfahren zur Überprüfung von Entgeltgleichheit“ fest, also einen individuellen Auskunftsanspruch zu Fragen des Entgelts, der für Beschäftigte in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten gilt und gleichzeitig den Betriebsrat bei der Wahrnehmung des Auskunftsanspruchs stärken soll (Abschnitt 2, §§ 10 bis 16 EntgTranspG).
3. Es enthält Regelungen zur Durchführung betrieblicher Verfahren zur Überprüfung und Herstellung von Entgeltgleichheit, die für private Arbeitgeber mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigten gelten (Abschnitt 3, §§ 17 bis 20 EntgTranspG).
4. Schließlich definiert es Berichtspflichten zu Gleichstellung und Entgeltgleichheit, die für Arbeitgeber mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigte gelten, die zur Erstellung eines Lageberichts nach den §§ 264 und 289 des Handelsgesetzbuches verpflichtet sind (Abschnitt 4, §§ 21 und 22 EntgTranspG).

In Abschnitt 5 des Gesetzes (§ 23 EntgTranspG) ist unter anderem geregelt, dass die Wirksamkeit des EntgTranspG (also die Wirkungen seiner Instrumente mit Blick auf die Ziele) laufend – alle vier Jahre – zu evaluieren ist. Dabei sind sowohl die „Umsetzung des Gebots des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit“ in allen Betrieben und Unternehmen, die in den Anwendungsbereich des EntgTranspG fallen (§ 23 Abs. 1 EntgTranspG, siehe die Punkte 2 bis 4 der obenstehenden Aufzählung), als auch die „Entwicklung des Gebots des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit“ in Betrieben mit in der Regel weniger als 200 Beschäftigten (§ 23 Abs. 2 EntgTranspG) – also in Betrieben, die nicht unmittelbar von den Instrumenten des EntgTranspG betroffen sind – zu evaluieren.⁶ Eine erste Evaluation hatte zwei Jahre nach Inkrafttreten des EntgTranspG stattgefunden und der zugehörige Evaluationsbericht wurde im Jahr 2019 veröffentlicht (vgl. Bundestagsdrucksache 19/11470). Der vorliegende Bericht enthält die Ergebnisse der zweiten Evaluation des EntgTranspG und bezieht sich schwerpunktmäßig auf den Zeitraum der Jahre 2019 bis 2022.⁷ Auf Grundlage der umfassenden und differenzierten Analyse der Wirksamkeit des EntgTranspG und seiner einzelnen Instrumente vor dem Hintergrund der Ziele des Gesetzgebers sollen mit der Evaluation auch Vorschläge zur Weiterentwicklung und Anpassung der gesetzlichen Vorschriften und ihrer Umsetzung in der Praxis formuliert werden.

⁶ Es ist darauf hinzuweisen, dass das gesetzliche Instrument des individuellen Auskunftsanspruchs lt. Gesetz für „Betriebe mit in der Regel mehr als 200 Beschäftigten“ gilt (§ 12 Abs. 1 EntgTranspG), und sich gleichzeitig der Evaluationsauftrag in § 23 Abs. 2 EntgTranspG auf Betriebe „mit der Regel weniger als 200 Beschäftigten“ bezieht. Betriebe mit genau 200 Beschäftigten sind also im Wortlaut von keinem der beiden Paragraphen erfasst. Im Evaluationsgutachten gehen wir davon aus, dass sich § 23 Abs. 2 EntgTranspG auf alle Betriebe bezieht, die nicht von einem der Instrumente des Gesetzes erfasst sind – also auf *Betriebe mit 200 oder weniger Beschäftigten*.

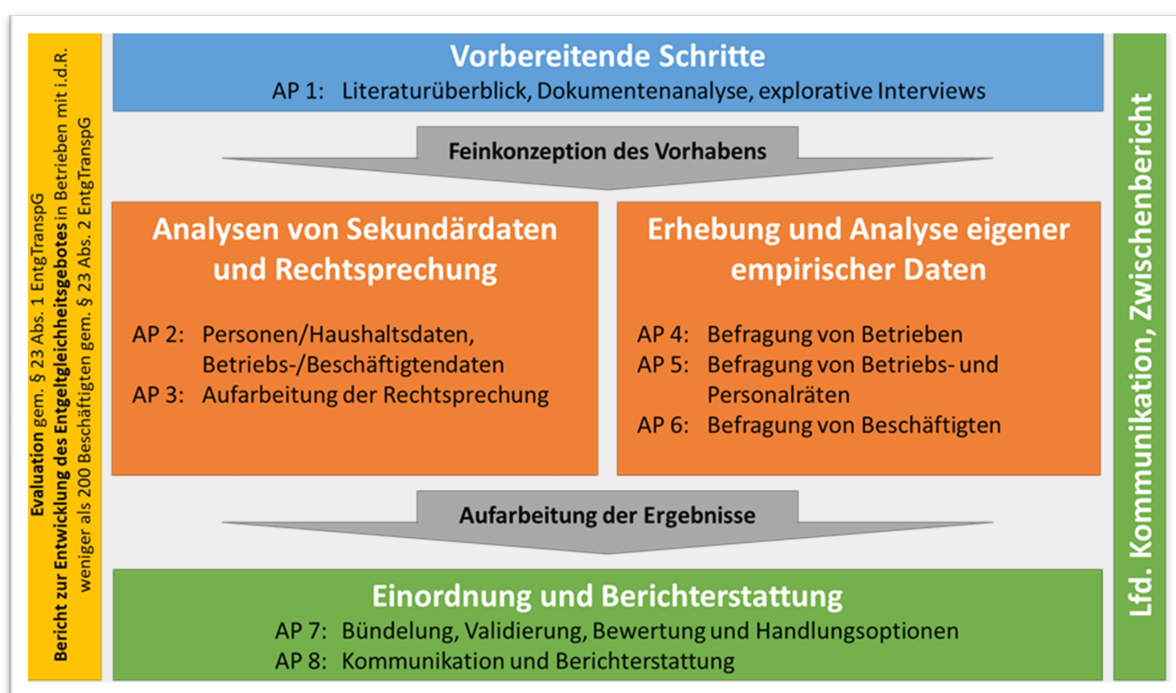
⁷ Ausnahmen bestehen dort, wo Daten verwendet werden, die sich (auch) auf frühere Zeiträume beziehen und die zum Zeitpunkt der ersten Evaluation noch nicht verfügbar waren (siehe insbesondere Kapitel 4).

Die Evaluation fokussiert auf ökonomische und rechtliche Fragestellungen und sie untersucht sowohl Aspekte der Umsetzung der gesetzlichen Regelungen als auch ihrer Wirksamkeit.

Mit Blick auf die Umsetzung wird die konkrete Anwendung der im Gesetz vorgesehenen Instrumente sowie ggf. förderliche und hemmende Faktoren in den Blick genommen. Dabei werden u.a. die Kenntnis der Regelungen und ihre Wahrnehmung durch die Beschäftigten und die Betriebe / Unternehmen sowie die Einbeziehung der betrieblichen Interessenvertretungen hinsichtlich der Elemente des EntgTranspG betrachtet. Im Rahmen der jetzigen zweiten Evaluation bzw. Berichterstattung stehen insbesondere die Umsetzungsfortschritte des EntgTranspG und ggf. damit verbundene Hemmnisse im Mittelpunkt des Interesses.

Ziel des EntgTranspG ist die Reduktion von Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern. Die Analysen zeigen insgesamt, dass dieses Ziel bisher nicht erreicht werden konnte. Ferner wird auch der Prozess der Herstellung von Entgeltgleichheit berücksichtigt. Dazu werden auch zeitlich vorgelagerte Indikatoren wie etwa das Bewusstsein für Fragen der Entgeltgleichheit und die Wahrnehmung der Entgeltungleichheit sowie die Zufriedenheit mit der Bezahlung betrachtet.

Abbildung 1.1: Konzeption und Arbeitsprogramm des Evaluationsprojekts



Quelle: IAW-Darstellung.

Im Rahmen der Evaluationsstudie wurden verschiedene Informationsgrundlagen und Datenquellen genutzt, die in mehreren Arbeitspaketen (AP) systematisch recherchiert oder eigens erhoben und umfassend ausgewertet wurden (siehe Abbildung 1.1). Nach den vorbereitenden Schritten (AP 1) erfolgte die Feinkonzeption des Vorhabens, die grundsätzlich aus zwei Säulen besteht: Einerseits der auf vorhandenen Daten und der Literatur fußenden Analyse der Effekte der Instrumente des EntgTranspG auf die Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern auf Basis von Sekundärdaten (AP 2) sowie der Aufarbeitung der Rechtsprechung (AP 3); sowie andererseits der Analyse der konkreten und praktischen Umsetzung und der Wirkungen des Gesetzes auf Grundlage der Erhebung und Analyse eigener empirischer Daten (AP 4, AP 5 und AP 6). Die Ergebnisse dieser Analysen wurden gebündelt, in einem

Workshop mit Expertinnen und Experten einer Validierung und Bewertung unterzogen, wobei auch Handlungsoptionen eruiert wurden (AP 7) und mündeten schließlich in diesen Bericht (AP 8).

Der Evaluationsbericht ist wie folgt aufgebaut:

Kapitel 2 gibt einen Überblick über die neuere wirtschafts- und sozialwissenschaftliche Literatur (Publikationen i.d.R. ab dem Jahr 2019) zu den Wirkungen des Entgelttransparenzgesetzes. Dabei werden auch Beispiele vergleichbarer Regelungen im internationalen Vergleich betrachtet. Der Fokus der Analyse liegt auf den Wirkungen der Entgelttransparenz. Nicht näher betrachtet wird die Literatur zur allgemeinen Entwicklung von Entgeltunterschieden oder Entgeltgleichheit.

Die rechtswissenschaftliche Literatur und jüngere Gerichtsentscheidungen werden in **Kapitel 3** aufgearbeitet, diskutiert und bewertet. Dabei wird neben den Entscheidungen zum EntgTranspG auch die im Mai 2023 in Kraft getretene "Richtlinie (EU) 2023/970 zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch Entgelttransparenz und Durchsetzungsmechanismen" (Europäisches Parlament und der Rat, 2023) berücksichtigt.

In **Kapitel 4** werden mögliche Wirkungen der einzelnen Instrumente des Entgelttransparenzgesetzes auf der Grundlage von Sekundärdatenanalysen (vorhandene wirtschafts- und sozialwissenschaftliche Daten) in den Blick genommen. Diese Datenbestände standen der Vorgängerevaluation aufgrund der relativ kurzen Frist seit Einführung des Gesetzes noch nicht zur Verfügung; zum heutigen Zeitpunkt ist auf Grundlage der Daten ein Einblick in die Entwicklungen seit der Gesetzeseinführung bis etwa zum Jahr 2020 möglich.

Kapitel 5 enthält die Ergebnisse einer eigenen Erhebung und Analyse der Berichte zu Gleichstellung und Entgeltgleichheit, die lageberichtspflichtige Unternehmen gemäß § 21 EntgTranspG im Rahmen ihrer Lageberichtspflicht nach dem Handelsgesetzbuch zu erfüllen haben.

Über die Umsetzung, die Auswirkungen und die Bewertungen des Gesetzes in der Praxis wird in **Kapitel 6** berichtet. Die dort präsentierten Ergebnisse basieren auf eigenen standardisierten Befragungen von Beschäftigten, Betrieben und Dienststellen sowie Betriebs- und Personalräten, die im Spätsommer 2022 durchgeführt wurden. Es werden verschiedene Aspekte zur Bekanntheit, zur Relevanz, zu Fragen der Umsetzung und der möglichen Effekte sowie zur Bewertung des Gesetzes aus den Perspektiven der verschiedenen Akteure dargestellt.

In **Kapitel 7** werden Stand und Entwicklung der Umsetzung des Entgeltgleichheitsgebots in Betrieben mit weniger als 200 Beschäftigten gem. § 23 Abs. 2 EntgTranspG dargestellt und diskutiert.

Kapitel 8 fasst die Ergebnisse zusammen, zieht Schlussfolgerungen und enthält Vorschläge für eine zukünftige Weiterentwicklung und Ausgestaltung der gesetzlichen Regelungen.

2 Das Entgelttransparenzgesetz im Spiegel der wissenschaftlichen Literatur

Dieser Abschnitt stellt die existierende wissenschaftliche Literatur über das seit 2017 in Deutschland geltende EntgTranspG vor und blickt anschließend auf vorliegende Literaturergebnisse zu vergleichbaren Gesetzen in anderen Staaten, wie beispielsweise in Österreich. Dies soll helfen, das EntgTranspG hinsichtlich dessen Relevanz, möglichen Effekten und potenziellen Problematiken zunächst einzuordnen und relevante Dimensionen, beispielsweise für Subgruppenanalysen, für die Evaluation herauszuarbeiten. Ferner dient es in Verbindung mit den deskriptiven und kausalen Ergebnissen, die in diesem Bericht veröffentlicht werden, der Beschreibung eines Gesamtbildes der Ursachen, Wirkungen und Mechanismen des EntgTranspG. Der aktuelle Stand der Literatur⁸ im Kontext des EntgTranspG umfasst vorwiegend deskriptive und qualitative Ergebnisse. Generell werden in der wissenschaftlichen Literatur die Instrumente des EntgTranspG und deren Effekte, zum Beispiel auf den Lohnabstand zwischen Frauen und Männern, nicht intensiv diskutiert. So gibt es zum Beispiel keine Ergebnisse zur Relevanz und zu den Effekten der Berichtspflicht für Unternehmen, außer den Ergebnissen der Vorgängerevaluation (Bundestagsdrucksache 19/11470), und nur wenige Ergebnisse bezüglich der freiwilligen Überprüfung der Entgeltstrukturen in Unternehmen. Zudem wurden erst wenige ökonomische Kausalanalysen der Effekte des individuellen Auskunftsanspruchs in Deutschland durchgeführt (Brütt & Yuan, 2022; Seitz & Sinha, 2022), während in der internationalen Literatur die Effekte von Entgelttransparenz tiefer diskutiert werden (siehe Abschnitt 2.3). Der kurze Zeitraum seit Inkrafttreten des Gesetzes spielt dabei sicherlich eine Rolle. Jedoch deutet die Literatur auch darauf hin, dass weiterführende Erkenntnisse im Kontext des EntgTranspG nicht erwartet werden und deshalb möglicherweise ein geringes Forschungsinteresse vorherrscht.

Explizit wird im Folgenden, soweit möglich, die Sicht der Literatur auf den Effekt des EntgTranspG hinsichtlich des Gender Pay Gap (GPG) herausgearbeitet. Der GPG beschreibt den Lohnabstand zwischen Frauen und Männern und ist ein Indiz⁹ für die Verletzung des Entgeltgleichheitsgebotes (§ 7 EntgTranspG). Dabei wird zwischen dem unbereinigten und dem bereinigten GPG unterschieden. Der unbereinigte GPG bezieht sich auf das Verhältnis der *durchschnittlichen* Löhne zwischen Frauen und Männern, während der bereinigte GPG das Lohndifferenzial um unterschiedliche individuelle Merkmale zwischen Frauen und Männern, wie zum Beispiel unterschiedliche Bildungsniveaus oder Arbeitsmarkterfahrungen, sowie um arbeitsplatz- und sektorspezifische Merkmale, bereinigt (Mischler, 2021).

Das Kapitel ist wie folgt aufgebaut: Erkenntnisse der Literatur im Kontext der Instrumente des EntgTranspG werden in den Abschnitten 2.1.1 (Individueller Auskunftsanspruch) und 2.1.2 (Freiwillige Überprüfung der Entgeltstrukturen) jeweils nach den Dimensionen *Relevanz des Instruments*, *Effekte* und *Problematiken der Umsetzung* gegliedert, vorgestellt. Abschnitt 2.2 präsentiert Literaturergebnisse zur Rolle von Betriebsräten und Tarifverträgen, welchen das EntgTranspG eine besondere Rolle zuschreibt (siehe §§ 6, 13, 14 und 20 EntgTranspG). Zuletzt werden in Abschnitt 2.3 Ergebnisse aus der internationalen Literatur zusammengefasst, die sich auf vergleichbare Transparenzregelungen in anderen Staaten beziehen.

⁸ Die hier vorgelegte Analyse der Literatur fokussiert sich auf neuere Publikationen aus den Jahren 2019 bis 2022 und bezieht frühere Veröffentlichungen nur dann ein, wenn diese in der Vorgängerevaluation nicht berücksichtigt wurden oder für das Verständnis wichtig sind.

⁹ Siehe die Diskussion in Jochmann-Döll und Scheele (2020) zur Interpretation des GPG.

2.1 Die drei Instrumente des Entgelttransparenzgesetzes: Individueller Auskunftsanspruch, Überprüfung der Entgeltstrukturen und Berichtspflicht

Das EntgTranspG sieht drei Instrumente vor, um das Ziel, gleiches Entgelt für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durchzusetzen (Entgeltgleichheitsgebot, § 7 EntgTranspG). Wie bereits in Kapitel 1 beschrieben, handelt es sich hierbei um das Instrument des individuellen Auskunftsanspruchs, das in Betrieben ab 201 Beschäftigten gilt (§§ 10-15 EntgTranspG), die Überprüfung und Herstellung von Entgeltgleichheit durch die Umsetzung betrieblicher Prüfverfahren (§§ 17-20 EntgTranspG) sowie die Berichtspflicht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit für lageberichtspflichtige Unternehmen (§§ 21-22 EntgTranspG). Bisher gibt es unserer Kenntnis nach keine wissenschaftliche Literatur zu den Wirkungen der Berichtspflicht.¹⁰ Die anderen beiden Instrumente werden nun separat im Lichte der existierenden Literatur diskutiert.

2.1.1 Individueller Auskunftsanspruch der Beschäftigten

Der individuelle Auskunftsanspruch ermöglicht es Beschäftigten, u.a. gegenüber deren Arbeitgeber Auskunft über das Medianentgelt von Beschäftigten des anderen Geschlechts zu verlangen (Vergleichsentgelt), die eine gleiche oder gleichwertige Tätigkeit verrichten (§ 11 Abs. 3 EntgTranspG). Dabei müssen mindestens sechs Beschäftigte die Vergleichsgruppe bilden (§ 12 Abs. 3 EntgTranspG), ansonsten darf kein Vergleichsentgelt angegeben werden und es werden lediglich die Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung übermittelt. Es ergeben sich damit zwei zentrale Fragestellungen: Wie viele Auskunftsverlangen werden im Mittel je Betrieb und nach Geschlecht gestellt? Und in wie vielen Fällen wurde eine Entgeltdifferenz festgestellt, die dann korrigiert wurde und somit den innerbetrieblichen GPG reduzierte oder sogar beseitigte?

Im Vorfeld wurde vom Gesetzgeber mit einer jährlichen Inanspruchnahme des individuellen Auskunftsanspruchs in Höhe von einem Prozent (gemessen an allen potenziell dazu Berechtigten) gerechnet (Bundestagsdrucksache 18/11133). Begründet wird dieser Anteil u. a. mit den hohen Hürden, die auf auskunftsverlangende Beschäftigte zukommen (Bundestagsdrucksache 18/11133). Um die Relevanz des individuellen Auskunftsanspruchs in Bezug auf die Intention der Gesetzgebung zu bewerten, werden im Folgenden die Ergebnisse der Relevanz deshalb stets in Relation zu diesem erwarteten Wert gestellt.

Peichl et al. (2019) werten die Randstad-ifo-Personalleiterbefragung aus, eine Befragung auf Unternehmensebene (Befragungszeitraum: November bis Dezember 2018). Die Autoren stellen fest, dass in ca. 10 % der befragten Unternehmen¹¹ Auskunftsverlangen gestellt wurden. Die Mehrheit davon berichtet jedoch von ‚seltenen‘ und kein Unternehmen von ‚häufigen‘ Auskunftsverlangen. In 8 % bis 9 % der Betriebe, die unterhalb des Schwellenwerts von 200 Beschäftigten liegen und damit nicht zur individuellen Auskunft verpflichtet sind, kommt es ebenfalls zu Auskunftsverlangen. Somit halten Peichl et al. (2019) eine über die Reichweite des Instruments hinausgehende Wirkung fest. Es lässt sich aus den Zahlen jedoch nicht ableiten, welcher Anteil der Beschäftigten ein Auskunftsverlangen gestellt hat und

¹⁰ Eine Aufarbeitung der Rechtsprechung ist in Kapitel 3 und eine Dokumentenanalyse veröffentlichter Berichte zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit in Kapitel 5 zu finden.

¹¹ Peichl et al. (2019) beziehen sich auf *Unternehmen* ab einer Größe von 201 Beschäftigten. Demgegenüber bezieht sich das Gesetz und auch die Literatur im Kontext des individuellen Auskunftsanspruchs auf *Betriebe* ab einer Größe von 201 Beschäftigten. Aus Gründen der Konsistenz wird hier trotzdem die Bezeichnung aus Peichl et al. (2019) übernommen.

ob die politische Erwartung von einem Prozent Inanspruchnahme erfüllt wurde. In der Vorgängerevaluation des Gesetzes wird von individuellen Auskunftsverlangen in 14 % der befragten Unternehmen und 8 % der öffentlichen Institutionen berichtet (Bundestagsdrucksache 19/11470). Die Autorinnen und Autoren geben dabei an, dass je Unternehmen im Mittel knapp vier Auskunftsverlangen gestellt wurden, wobei die Verteilung über die Unternehmen sehr heterogen ist: So gibt es beispielsweise einige große Unternehmen ohne eine einzige Auskunftsanfrage, wobei diese Beobachtung in besonderem Maße auf große Einrichtungen des öffentlichen Dienstes zutrifft (Bundestagsdrucksache 19/11470). Aus der Sicht der dazu berechtigten Beschäftigten stellen 4 % ein Auskunftsverlangen, wobei die Autorinnen und Autoren berichten, dass von 43 bekannten Auskunftsverlangen 21 von Frauen und 22 von Männern gestellt wurden.¹² Am häufigsten wurde als Grund für Auskunftsverlangen eine *Auskunft über den eigenen Wert* genannt, gefolgt von der Angabe, eine *Grundlage für eine Klage gegen den Arbeitgeber* schaffen zu wollen und dem *Verdacht, ungerecht bezahlt zu werden* (Bundestagsdrucksache 19/11470). Seitz und Sinha (2022) befragten 322 Frauen und 336 Männer im Rahmen eines erweiterten SOEP-Moduls und konstatieren, dass 2,7 % der Frauen und 1 % der Männer bis 2019 ein individuelles Auskunftsverlangen gestellt hatten.

Nach einer Umfrage der Süddeutschen Zeitung unter Unternehmen, die im deutschen Leitindex DAX vertreten sind, berichtet Scheele (2019) von einer deutlich unter den Erwartungen liegenden Inanspruchnahme des Instruments des individuellen Auskunftsanspruchs: Zum Zeitpunkt der Recherche berichtet die Volkswagen AG von zwei Auskunftsverlangen (bei etwa 310.000 Beschäftigten in Deutschland), die Deutsche Bank von 225 Anfragen (bei 30.000 Beschäftigten) und Continental von 20 Auskunftsverlangen (bei 56.000 Beschäftigten). Im Falle der Deutschen Bank liegt der Anteil der Frauen an den Auskunftsverlangen bei 63 % (Scheele, 2019).¹³

Jochmann-Döll et al. (2022) analysieren in einer qualitativen Forschungsarbeit die im Zusammenhang mit dem EntgTranspG stehenden Prozesse, wie die erforderliche Kommunikation und Zuweisung von Aufgaben und die Rolle der daran beteiligten Akteure, wie die Gewerkschaftsvertretungen, der Betriebsrat und Geschäftsführer anhand von vier betrieblichen Fallstudien. Die Studie ist deskriptiver Natur, jedoch werden diese Prozesse und Mechanismen der Instrumente detailliert beschrieben, teilweise auch für das Instrument der individuellen Auskunftsverlangen, sodass sich hieraus eine starke Relevanz für diese Untersuchung ergibt. Die Studie stellt fest, dass in den ersten zwei Jahren nach Inkrafttreten in einem der vier Betriebe mit über 1.000 Beschäftigten etwa 30 bis 40 Auskunftsverlangen pro Jahr gestellt wurden.¹⁴ Jedoch geht die Anzahl der Auskünfte zwei Jahre nach der Implementierung des EntgTranspG auf null pro Jahr zurück (Jochmann-Döll et al., 2022).

¹² Die Angaben in der Vorgängerevaluation (Bundestagsdrucksache 19/11470 zur Gesamtzahl der Auskunftsverlangen fallen je nach Befragungsebene (Unternehmen bzw. Beschäftigte) unterschiedlich aus. Unternehmen berichten insgesamt von 10.400 Auskunftsverlangen, wohingegen die Inanspruchnahme vonseiten der Beschäftigten auf knapp 300.000 Auskunftsverlangen schließen lässt. Unternehmen berichten zudem von keinen Auffälligkeiten nach gegebenen Auskünften, wohingegen nach Angaben der Beschäftigten gut 40 % der verlangten Auskünfte zu Hinweisen auf Auffälligkeiten führten.

¹³ Dieser Anteil gilt nur für dieses spezifische Unternehmen. Es lassen sich daraus keine validen Schlüsse auf die allgemeine geschlechtsspezifische Nutzung ziehen.

¹⁴ Aus Datenschutzgründen wird die genaue Beschäftigtenzahl dieses Betriebs nicht genannt. Anhand der Größenklasse lässt sich allerdings eine Auskunftsquote von höchstens 4 % konstatieren.

Ebenfalls von einem Rückgang der Anzahl der Auskunftsverlangen nach einiger Zeit berichten Peichl et al. (2019). In der ersten Welle ihrer Erhebung gaben Mitte 2018 zunächst 6,9 % der berechtigten Beschäftigten an, ein Auskunftsverlangen gestellt zu haben. Die Zahl sank bis zur zweiten Welle Ende 2018 auf 4,7 %, bevor sie sich wieder erwarten bis zur dritten Befragungswelle Anfang 2019 auf 7,6 % erhöhte. Da die relative Mehrheit der Anfragen von Männern und in Betrieben mit Betriebsrat und/oder Tarifvertrag gestellt wurde, sprechen die Autoren von einem „Ausprobieren“ (ebd., S. 24) des Instruments. Peichl et al. (2019) finden demnach eine etwas über den Erwartungen des Gesetzgebers liegende Inanspruchnahme. Jedoch scheint das Auskunftsrecht nicht vorwiegend von Frauen genutzt zu werden, die im Sinne des EntgTranspG besonders adressiert werden.

Im Rahmen einer Analyse der Relevanz und Umsetzung des EntgTranspG an Hochschulen in Nordrhein-Westfalen (NRW) zeigen Kortendiek et al. (2021), dass individuelle Auskunftsverlangen „an wenigen Hochschulen“ (Kortendiek et al., 2021, S. 267) gestellt wurden (Stand 31.08.2018). Insgesamt haben 20 % (6 von 30) der von der Reichweite des EntgTranspG erfassten Hochschulen in NRW die Maßnahmen des individuellen Auskunftsanspruchs umgesetzt. Weitere 20 % planen Maßnahmen, während 60 % der Hochschulen etwaige Maßnahmen weder umgesetzt noch geplant haben (Kortendiek et al., 2021). An einigen Hochschulen wurden die Prozesse der Bearbeitung eines Auskunftsanspruchs standardisiert, wie zum Beispiel an der Fachhochschule Bielefeld und der Universität Münster.¹⁵

Zusammenfassend lässt sich zur Relevanz des Instruments des individuellen Auskunftsanspruchs festhalten, dass die Ergebnisse über die Inanspruchnahme sehr unterschiedlich ausfallen. Die Ergebnisse aus Kortendiek et al. (2021) legen zudem nahe, dass die Umsetzung über Betriebe hinweg sehr heterogen ausfällt. Ähnliches wird in der Vorgängerevaluation (Bundestagsdrucksache 19/11470) sowie von Peichl et al. (2019) berichtet.

Zu den Effekten des Instruments des individuellen Auskunftsanspruchs schreiben Peichl et al. (2019), dass in etwa 1,3 % aller Unternehmen eine Gehaltsanpassung infolge eines individuellen Auskunftsverlangens erfolgte. Etwa 3 % der von den Autorinnen und Autoren befragten Unternehmen geben zudem an, bei Neueinstellungen nun grundsätzlich auf eine gerechtere Bezahlung der Beschäftigten zu achten (Peichl et al., 2019). In der Bundestagsdrucksache 19/11470 wird berichtet, dass in knapp 44 % der gestellten Auskunftsverlangen ein Hinweis auf Entgeltungleichheiten gefunden wurde und in etwa der Hälfte dieser Fälle wurden anschließend Maßnahmen ergriffen. Die Maßnahmen umfassten sowohl Anpassungen der Entgeltstrukturen und Tätigkeitsbeschreibungen als auch Korrekturen des individuellen Gehalts (Bundestagsdrucksache 19/11470). Scheele (2019) hält fest, dass in einem großen Software-Unternehmen in Deutschland nach dem Auffinden nicht nachvollziehbarer Entgeltdifferenzen zwischen Frauen und Männern der Lohn von 1,2 % der Beschäftigten angeglichen wurde. Davon betroffen waren nicht nur Männer, sondern auch Frauen (Scheele, 2019). Ebenfalls wurden bei einer großen Bank einzelne Gehälter angepasst, nachdem eine Analyse mehrerer individueller Auskunftsanfragen eine nicht erklärbare Differenz in den Entgelten feststellte (Scheele, 2019). In diesen exemplarischen Fällen ist davon auszugehen, dass durch das Instrument des individuellen Auskunftsanspruchs der innerbetriebliche GPG geschlossen oder zumindest verringert wurde.

¹⁵ Die Autoren konstatieren darüber hinaus, dass Landesbeamtinnen und -beamte, wie sie an den Hochschulen beschäftigt sind, nicht vom EntgTranspG erfasst werden (§ 5 Abs. 2 EntgTranspG) und somit auch keinen individuellen Auskunftsanspruch haben.

Eine erste ökonomische Kausalanalyse der Lohneffekte des Instruments der Auskunftspflicht auf gesamtbetrieblicher Ebene führen Brütt und Yuan (2022) durch. Ihre Analyse bezieht sich auf Effekte in den Jahren 2018 und 2019, sodass die Resultate als Effekte der kurzen Frist interpretiert werden müssen. Mithilfe der Linked-Employer-Employee-Daten des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) und der Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiografien (SIAB, ebenfalls IAB) zeigen die Autorin und der Autor, dass es aufgrund des Gesetzes zu keiner Beseitigung oder Verringerung des GPG in den betroffenen Betrieben kam.¹⁶

In einem angeschlossenen Laborexperiment, in dem sie unter anderem Lohnverhandlungen simulieren, werden die Ergebnisse bestätigt: Brütt und Yuan (2022) beobachten, dass durch das Instrument des individuellen Auskunftsanspruches, wie es das EntgTranspG vorsieht, der Lohn nicht steigt. Allerdings können sie Lohnanstiege beobachten, wenn die zusätzliche Lohninformation exogen, also grundsätzlich vonseiten des Arbeitgebers, übermittelt wird. Ob Beschäftigte also explizit nach einem Vergleichsentgelt beim Arbeitgeber fragen müssen oder ob sie diese Information ohne eigenes Mitwirken erhalten, spielt eine entscheidende Rolle für die Wirkung der Information. Da Brütt und Yuan (2022) jedoch in ihrem Experiment beobachten, dass mehr Männer als Frauen ihre Löhne nachverhandelten, ist durch exogene Lohntransparenz allerdings auch ein verstärkender Effekt auf den GPG möglich.

Ergänzend dazu ist durch eine repräsentative Umfrage, die von der Plattform kununu.com in Auftrag gegeben wurde und deren Ergebnisse im September 2022 veröffentlicht wurden, bekannt, dass eine Mehrheit der Beschäftigten einer Offenlegung der Gehaltsdaten vonseiten des Arbeitgebers positiv gegenübersteht.¹⁷ Ein etwas größerer Anteil (67 %) befürwortet zudem die Offenlegung der Entgelte von Kolleginnen und Kollegen im direkten Umfeld. Dabei werden als Gründe ein erwarteter Anstieg der Fairness und Motivation sowie positive Effekte auf die Besetzung offener Stellen genannt.

Dass der individuelle Auskunftsanspruch nur von einem Teil der dazu Berechtigten in Anspruch genommen wird, führen Jochmann-Döll et al. (2022) auf die geringen Erfolgsaussichten zurück (so auch Peichl et al., 2019). Diese werden unter anderem von der fehlenden direkten juristischen Möglichkeit einer Durchsetzung gleicher Entgelte bei Auffinden von geschlechtsspezifischen Lohndifferenzen verstärkt (Jochmann-Döll et al., 2022). Schwierig ist daneben die Abgrenzung einer angemessenen Vergleichsgruppe, sodass die damit einhergehenden Prozesse bei einem Auskunftsverlangen grundsätzlich beeinträchtigt werden (Jochmann-Döll et al., 2022; Kortendiek et al., 2021; Scheele, 2019).

Die Erkenntnisse von Brütt und Yuan (2022) zeigen, welche Hindernisse die Effektivität des individuellen Auskunftsanspruches einschränken können. Wie bereits erwähnt, führt eine individuelle Auskunft nicht zur gewünschten Lohnangleichung. Hier zeigt sich eine grundsätzliche Offenlegung der Entgeltstrukturen als effektiver. Die Effektivität der Auskunftsverlangen wird zudem durch die vorherrschende Ansicht unter Gewerkschaftsakteuren und Betriebs- bzw. Personalräten erschwert, dass in tarifanwendenden oder -orientierten Betrieben aufgrund der Eingruppierung in Entgeltgruppen keine Benachteiligung von Frauen vorliegen kann (Jochmann-Döll et al., 2022; Kortendiek et al., 2021; mehr

¹⁶ Ebenfalls einen Null-Effekt finden Seitz und Sinha (2022).

¹⁷ Quelle: <https://news.kununu.com/presseinformation/mitarbeiterinnen-beenden-das-gehaltstabu/>. Zuletzt abgerufen am 06.10.2022.

dazu in Abschnitt 2.2). Soweit gewerkschaftliche Akteure aufgrund dieser Ansicht nötige Handlungsschritte zur Entgeltgleichheit unterlassen, steht dies der Effektivität des EntgTranspG ebenfalls im Wege.¹⁸

2.1.2 Freiwillige Überprüfung der Entgeltstrukturen

Nach den §§ 17-20 EntgTranspG werden Unternehmen mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigten aufgefordert, unternehmensinterne Entgeltstrukturen auf geschlechtsspezifische Unterschiede zu überprüfen. Das Gesetz macht wenig konkrete Vorgaben, wie ein solches Prüfverfahren ausgestaltet werden muss. Deshalb werden im Folgenden besonders die konkrete Umsetzung und die Unterschiede zwischen Unternehmen herausgearbeitet. Zudem werden betroffene Unternehmen zwar aufgefordert, die bei der Überprüfung entdeckten Lohndifferenziale zu beseitigen (§ 19 EntgTranspG), allerdings drohen bei Nichtbeseitigung keine Strafen.

Im Lichte dieser Gesetzesgrundlage werden in diesem Abschnitt auch die in der Literatur bekannten Beweggründe einer durchgeführten Überprüfung sowie hemmende Indikatoren angeführt. Die Literaturquellen bilden die bereits erwähnte Vorgängerevaluation und die Studie von Jochmann-Döll et al. (2022). Zudem beschreiben Jochmann-Döll et al. (2022) detailliert die mit der Überprüfung einhergehenden Prozesse in vier Betrieben, allgemeine kausale Mechanismen lassen sich daraus jedoch nicht ableiten.

Die Befragung im Rahmen der Vorgängerevaluation (vgl. Bundestagsdrucksache 19/11470) ergab eine Überprüfung in 45 % der Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten, wovon 11 % der Überprüfungen einen Handlungsbedarf ergaben. Etwa 7 % der Unternehmen gaben an, noch keine Überprüfung durchgeführt zu haben, aber diese zu planen. Im öffentlichen Dienst fallen die jeweiligen Anteile geringer aus. Die von der Vorgängerevaluation bereits berücksichtigte Studie von Baumann et al. (2019) zeigt, dass in 39 % aller Betriebe mit Betriebsrat und mehr als 500 Beschäftigten eine Überprüfung stattfand.¹⁹ Der Anteil korreliert dabei positiv mit der Größe des Unternehmens (Baumann et al., 2019).

In nur einem der von Jochmann-Döll et al. (2022) analysierten Betriebe führte die Überprüfung der Entgeltstrukturen zu einer Anpassung der Löhne, nachdem gleichwertige Tätigkeiten nachweislich unterschiedlich entlohnt wurden. Im Sinne des Entgeltgleichheitsgebots (§ 7 EntgTranspG) profitierten davon nicht nur Frauen, sondern auch Männer. In einem Betrieb wurde des Weiteren nach Abschluss der Befragungen der Autorinnen an einer Betriebsvereinbarung zur Entgeltstruktur gearbeitet. Ferner werden nach Abschluss der Planungen die Stellenausschreibungen des Betriebs aktualisiert und auf ihre Inhalte hinsichtlich der tatsächlichen Tätigkeit überprüft, um den dynamischen Veränderungen der Tätigkeiten sowohl von Männern als auch von Frauen Rechnung zu tragen. Als Gründe für die freiwillige Überprüfung der Entgeltstrukturen werden bereits im Unternehmen bestehende Maßnahmen, ein hohes Interesse an der Geschlechtergleichstellung und der Nutzen für die betriebliche Öffentlichkeitsarbeit genannt (Jochmann-Döll et al., 2022).

¹⁸ Etwa 78,3 % der Beschäftigten in allen Betrieben bzw. 92,3 % der Beschäftigten in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten in Deutschland arbeiten in einem Betrieb, der nach Tarifvertrag bezahlt oder sich an einem Tarifvertrag orientiert (LIAB 2018, eigene Berechnung; exkl. Selbstständige, Beamtinnen und Beamte).

¹⁹ Diese Zahl wurde durch die Befragung von Betriebsräten im Zeitraum Januar bis April 2018 ermittelt und bezieht sich damit auf die ersten Monate nach Inkrafttreten des Gesetzes (Baumann et al., 2019).

Jochmann-Döll et al. (2022) konstatieren, dass es für den Betrieb keinerlei Folgen hat, wenn das Instrument der Überprüfung der Entgeltstrukturen nicht angewendet wird. Da durch die Überprüfung und etwaigen korrigierenden Maßnahmen finanzielle und personelle Ressourcen gebunden werden, sind nach den Autorinnen die Unternehmen zunächst zurückhaltend, die Überprüfung durchzuführen (Jochmann-Döll et al., 2022). Ergänzend wird in der Vorgängerevaluation (Bundestagsdrucksache 19/11470) von fehlender Notwendigkeit und fehlenden Ressourcen zur Durchführung einer Überprüfung berichtet.

2.2 Die Rolle von Tarifverträgen sowie von Betriebs- und Personalräten

§ 4 Abs. 5 EntgTranspG formuliert für tarifvertragliche Entgeltregelungen eine sogenannte Angemessenheitsvermutung. Tätigkeiten, die aufgrund tarifvertraglicher Entgeltregelungen unterschiedlich entlohnt werden, werden als nicht gleichwertig angesehen, sofern die Regelungen nicht gegen höher-rangiges Recht verstoßen. Die besondere Rolle, die Tarifverträgen hier zugeschrieben wird, ergibt zum Beispiel im Rahmen des individuellen Auskunftsanspruchs eine eingeschränkte Aussage- und Wirkungskraft.²⁰ Unter Tarifpartnern wird dementsprechend häufig davon ausgegangen, dass geltende Tarifverträge in Bezug auf das Geschlecht der Beschäftigten diskriminierungsfrei sind (Bundestagsdrucksache 19/11470, 2019; Jochmann-Döll et al., 2022) und somit kein Bedarf für etwaige Überprüfungen und Anpassungen der Entgelte besteht. Entsprechend werden in tarifgebundenen Unternehmen seltener Auskunftsverlangen gestellt als in Unternehmen ohne Tarifbindung (Bundestagsdrucksache 19/11470).

Entgegen der hier beschriebenen Erwartung beschreiben Jochmann-Döll et al. (2022) allerdings einen Fall, der zeigt, dass auch Tarifverträge Diskriminierungspotential haben können, insbesondere, wenn sie veraltet oder nicht an aktuelle Tätigkeitsanforderungen angepasst sind: Ein Gericht sah sich an einen (30 Jahre alten) Tarifvertrag gebunden, dessen Tätigkeitsbeschreibung nicht mehr angemessen war, aber dennoch eine unterschiedliche Eingruppierung gleichwertiger Tätigkeiten vorsah. Das Gericht regte daher eine außergerichtliche Einigung an, die schließlich über eine Zulagenzahlung auf Basis einer Betriebsvereinbarung erfolgte.

Jochmann-Döll et al. (2022) beschreiben weitere Problemfelder, die im Kontext der Geltung von Tarifverträgen entstehen können: Ungleiche tarifliche Entgeltsysteme in frauen- bzw. männerdominierten Branchen können zu ungleichen geschlechtsspezifischen Entgeltstrukturen führen. Zudem priorisieren Gewerkschaften andere Themen höher, infolgedessen gibt es eine geringe Bereitschaft personelle Ressourcen für das Thema Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern einzusetzen (ebd.).

Betrachtet man die Effekte des Instruments des individuellen Auskunftsanspruchs auf das Entgelt, finden Brütt und Yuan (2022) zwar je nach Tarifbindung leichte Unterschiede in den Effektgrößen, allerdings sind die Effekte sowohl in Betrieben mit Tarifvertrag als auch in Betrieben ohne Tarifbindung statistisch nicht von null verschieden. Es kann also festgehalten werden, dass die Tarifbindung den nicht vorhandenen Effekt des individuellen Auskunftsanspruchs auf die Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern weder reduziert noch verstärkt.

Die Rolle und der Aufgabenbereich der Betriebs- und Personalräte im Rahmen der Umsetzung des Entgelttransparenzgesetzes werden zwar explizit in § 13 EntgTranspG beschrieben, bei der tatsächlichen

²⁰ Für rechtliche Implikationen daraus wird weiterführend auf Kapitel 3 verwiesen.

Umsetzung gibt es jedoch einige Konfliktpunkte. Zunächst halten Baumann et al. (2019) fest, dass Auskunftsverlangen vor allem in großen Betrieben (> 500 Beschäftigte) an den Betriebsrat adressiert werden. Allerdings sind die Aufgaben und Prozesse, die für die Instrumente des EntgTranspG nötig sind, allgemein nicht klar zwischen der Geschäftsführung, den Beschäftigten und dem Betriebsrat bzw. Personalrat abgegrenzt, sodass zwischen den Beteiligten Absprachebedürfnisse und Aufgabenzuteilungen entstehen, die in verschiedenen Betrieben unterschiedlich ausgestaltet werden (Jochmann-Döll et al., 2022; Kortendiek et al., 2021). Dies führte in einem von Jochmann-Döll et al. (2022) analysierten Betrieb zur Resignation des Betriebsrats: Zwar wurde vom Arbeitgeber eine Überprüfung der Entgeltstrukturen durchgeführt, der Betriebsrat empfand diese allerdings als unzureichend.

Ferner ist die Eingruppierung von Mitarbeitenden gem. § 99 Abs. 1 BetrVG durch den Betriebsrat zustimmungspflichtig, gleichzeitig sollen sie diese Eingruppierungen nach dem EntgTranspG auf Geschlechterdiskriminierung untersuchen. Dies könnte ggf. zu Konflikten führen. Entsprechend zurückhaltend ist das Engagement bei manchen Betriebs- und Personalräten (Jochmann-Döll et al., 2022). Zudem sind einige Akteure der Meinung, dass sich aus der Überprüfung entstehende Steigerungen der betrieblichen Lohnkosten negativ auf die Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung auswirken könnten, was das Engagement ebenfalls dämpft (Jochmann-Döll et al., 2022). Die Autorinnen berichten jedoch auch von einem positiven Fall: Der Arbeitgeber stufte infolge einer Untersuchung des Betriebsrates 100 Frauen höher ein, die Tätigkeitsbeschreibungen wurden angepasst und neueingestellte Frauen werden zudem adäquat eingruppiert.

Die Autorinnen konstatieren, dass Betriebs- und Personalräte, die sowohl von Frauen als auch von Männern besetzt sind, eine gute Voraussetzung für die Umsetzung der Instrumente des EntgTranspG darstellen (Jochmann-Döll et al., 2022). Ein gutes Verhältnis zwischen Betriebs- bzw. Personalrat und Arbeitgeber beeinflusst zudem die Wahrscheinlichkeit von Maßnahmen im Rahmen des EntgTranspG positiv (Baumann et al., 2019).

Zusammenfassend stellen Jochmann-Döll et al. (2022) bezüglich der Rolle von Tarifverträgen und Betriebs- sowie Personalräten fest, dass die Effektivität des EntgTranspG stark vom (individuellen) Engagement der Räte abhängt. Jedoch könnten Tarifverträge geschlechtsspezifische Entgeltunterschiede verfestigen und durch die sogenannte Angemessenheitsvermutung die Wirksamkeit des EntgTranspG beschränken.

2.3 Literatur zu internationalen Regelungen und deren Effekten

Nicht nur in Deutschland entwickelt sich die Gesetzgebung zur Entgelttransparenz aufgrund von weiterhin bestehenden Gehaltslücken zwischen Frauen und Männern stetig weiter. Auf europäischer Ebene wurde im Mai 2023 die Richtlinie 2023/970 zur Stärkung der Anwendung des Entgeltgleichheitsgrundsatzes verabschiedet (vgl. Europäisches Parlament und der Rat, 2023). Die Richtlinie das Ziel, durch die Förderung der Lohntransparenz, die Definitionen von Schlüsselbegriffen und der Stärkung von Durchsetzungsmechanismen die weiterhin existierende Lohnlücke zwischen Frauen und Männern in den Ländern der EU zu schließen (siehe dazu Kapitel 3). Trotz des gemeinsamen Ziels der Entgeltgleichheit, variieren die gesetzlichen Regelungen (nicht nur in den EU-Ländern) stark und weichen auch im Detail teils deutlich von der Regelung in Deutschland ab. Anhang 9.1 enthält dazu einen Überblick der aktuellen Gesetzgebung zur Entgelttransparenz in einer Vielzahl von Ländern, wobei hier zum einen die Regelungen in anderen Ländern

im Verhältnis zu den drei Instrumenten des EntgTranspG in Deutschland dargestellt und zum anderen ein Vergleich der Reichweiten vorgenommen wird.

Jene Länder, die bereits Regelungen zur Entgelttransparenz auf den Weg gebracht haben, verpflichten in den meisten Fällen aufgrund der niedrigeren Beschäftigungsschwellen prozentual mehr Betriebe und Unternehmen zu Maßnahmen im Sinne der Entgelttransparenz als es in Deutschland der Fall ist. Hierbei weisen vor allem die EU-Mitgliedsstaaten in Reaktion auf die Initiativen der EU-Kommission Bestrebungen zur Umsetzung von Entgeltgleichheit auf.²¹ Insbesondere **Finnland** und **Schweden** stechen dabei mit ihren weitreichenden Gesetzen zur Entgelttransparenz hervor. Außerhalb der EU verpflichtet **Norwegen** alle öffentlichen und privaten Unternehmen mit mehr als 50 regulären Beschäftigten dazu, einen Entgeltbericht zu erstellen sowie eine Überprüfung der Geschlechtergleichstellung im Unternehmen durchzuführen.

Es existieren jedoch auch darüberhinausgehende Maßnahmen, die einem individuellen Belohnungssystem ähneln. **Italien** beispielsweise führte neben einer Berichtspflicht ab 50 Mitarbeitenden ein Entgeltgleichheitszertifikat ein, wovon Unternehmen steuerlich profitieren können. Auch in **Frankreich** gilt der Schwellenwert von 50 Mitarbeitenden. Jedes Unternehmen oberhalb der Schwelle muss die Ungleichheit zwischen Frauen und Männern anhand verschiedener Indikatoren erfassen, für die das Unternehmen je nach Umsetzungsgrad innerhalb des Unternehmens eine entsprechende Punktzahl bekommt. Die Indikatoren umfassen dabei beispielsweise die geschlechterspezifische Lücke im Gehalt und die Beförderungquote oder die Anzahl an Frauen unter den zehn Spitzenverdienenden innerhalb des Unternehmens. Unternehmen mit einer niedrigen Punktzahl (weniger als 75 von 100 möglichen Punkten) müssen konkrete Maßnahmen ergreifen, die im Falle der Nichterreichung nach einer Frist von drei Jahren zu Strafen führen.

Auch eine steigende Anzahl an Ländern außerhalb Europas verabschiedete im vergangenen Jahrzehnt entsprechende Gesetze, um geschlechtsspezifischen Gehaltsunterschieden entgegenzuwirken, wobei sich diese größtenteils auf das Instrument der Berichtspflicht beschränken und auch hier stark in ihrem Umfang variieren (siehe Anhang 9.1).²²

Nachfolgend werden nun die bis zu diesem Zeitpunkt existierenden Studienergebnisse aus anderen Ländern vorgestellt, die den Einfluss von vergleichbaren Transparenzregelungen untersuchen. Hierbei beinhaltet der Literaturüberblick sowohl Untersuchungen zum Implementierungsgrad der jeweiligen Regelungen als auch einige quantitative Analysen zu den Effekten in Ländern, in denen Transparenzregelungen schon länger existieren und somit eine ausreichende Datenlage zur Verfügung steht.²³

Seit 2011 besteht in **Österreich** für Unternehmen ab einer bestimmten Größe eine Pflicht zur Einkommensberichterstattung, wobei der Schwellenwert von 1.000 Mitarbeitenden seit Inkrafttreten schrittweise auf 150 Mitarbeitende ab dem Jahr 2014 reduziert wurde. Außerdem müssen Unternehmen seit

²¹ Siehe Veldman (2017) für eine Analyse zur Situation der Entgelttransparenz in den EU-Mitgliedsstaaten sowie Island, Liechtenstein und Norwegen und Eurofound (2018) für eine Analyse in Österreich, Dänemark, Finnland sowie Schweden. Für eine genauere Erläuterung der rechtlichen Regelungen in Belgien, Dänemark und Island siehe Benedí Lahuerta (2022).

²² Insbesondere in **Kanada** und den **Vereinigten Staaten** gestaltet sich eine einheitliche Zusammenfassung des geltenden Rechts als schwierig, da einzelne Provinzen bzw. Staaten individuelle Regelungen aufweisen, die nicht auf Bundesebene gelten.

²³ Siehe auch in Bennedsen et al. (2023).

2011 Gehaltsangaben in ihre Stelleninserate miteinbeziehen. Eine erste Evaluierung zum Grad der Umsetzung sowie zur Wirkung der gesetzlichen Regelungen wurde von Wentner et al. (2015) durchgeführt. Die Untersuchung zeigte, dass etwa 90 % der Stelleninserate die erforderlichen Angaben zum Gehalt machen (von etwa 50 % zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gesetzes) und die Einkommensberichterstattung von „nahezu allen Unternehmen“ (Wentner et al., 2015) durchgeführt wird.²⁴ Die Autorinnen bewerteten die Wirkung von Gehaltsangaben positiv, da durch sie Gehaltsunterschiede zwischen Branchen sowie zwischen Unternehmen derselben Branche leichter zugänglich und für Gehaltsverhandlungen genutzt werden können. Die Berichtspflicht dagegen schien zum Zeitpunkt der Untersuchung noch eine relativ geringe Wirkung gehabt zu haben, da Beschäftigte nur selten von ihrer Existenz wussten und nach der Aufdeckung von geschlechterspezifischen Gehaltsunterschieden keine Maßnahmen zu deren Beseitigung unternommen werden mussten. Böheim und Gust (2021) sowie Gulyas et al. (2021) untersuchen den kausalen Effekt von den in Österreich eingeführten Berichtspflichten auf die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern innerhalb von Unternehmen auf Basis von administrativen Beschäftigungsdaten, stellen allerdings keine signifikanten Effekte auf den GPG fest. Die Studie von Böheim und Gust (2021) kann ebenfalls keine signifikanten Effekte auf den GPG in betroffenen Unternehmen identifizieren. Gründe hierfür können laut der Autorin und dem Autor sein, dass die Einhaltung der Berichtspflichten keinem systematischen Überwachungsmechanismus unterliegt und die Feststellung einer geschlechtsspezifischen Lohnlücke kein weiteres Handeln von Seiten des Unternehmens erfordert.

Für **Dänemark** gelten Entgelttransparenzregelungen bereits seit 2006 und beinhalten eine Berichtspflicht für Unternehmen ab einer Größe von 35 Beschäftigten, wobei pro Tätigkeitsgruppe mindestens zehn Personen je Geschlecht verfügbar sein müssen.²⁵ Ebenfalls auf Basis administrativer Beschäftigungsdaten untersuchen Bennedsen et al. (2022), wie dänische Firmen auf die Einführung der Berichtspflicht reagieren. Die Studienergebnisse zeigen, dass das Gesetz den GPG um 2 Prozentpunkte (13 % relativ zum Durchschnitt vor der Gesetzgebung) reduzierte, wobei die Effekte in erster Linie durch eine Verlangsamung des Lohnanstiegs für männliche Arbeitnehmer entstehen. Außerdem wird festgestellt, dass das Gesetz einen positiven Effekt auf die Anzahl an Einstellungen sowie Beförderungen von Frauen hatte.

Auch im **Vereinigten Königreich** wurden im Jahr 2017 Maßnahmen zur Entgelttransparenz gesetzlich festgeschrieben. Diese beinhalten eine Berichtspflicht von geschlechtsspezifischen Entgeltdifferenzen für Unternehmen mit mindestens 250 Beschäftigten.²⁶ In Einklang mit den Ergebnissen aus Bennedsen et al. (2022) zeigt die Analyse in Blundell (2021), dass die Transparenzregelungen zu einer Reduktion des GPG um 1,6 Prozentpunkte führte und dass dieser Effekt auf einen Rückgang der Löhne von Männern in betroffenen Unternehmen zurückzuführen ist. Diese Beobachtung wird auch von Duchini et al. (2020) bestätigt, die zusätzlich feststellen, dass sich durch das Gesetz die Wahrscheinlichkeit für Frauen erhöht, in Berufen mit über dem Medianlohn liegenden Löhnen zu arbeiten. Des Weiteren finden Jones

²⁴ Auffällig ist jedoch, dass nur gut die Hälfte (55,3 %) der Beschäftigten angibt, von einem solchen Bericht in ihrem Unternehmen zu wissen.

²⁵ Dabei wird Arbeitgebern die Möglichkeit gegeben, die Berichtspflicht mit einem unternehmensinternen Maßnahmenprogramm zur Einkommensgleichheit zu ersetzen, welches äquivalent zum Instrument der Prüfpflicht ist.

²⁶ Zusätzlich können Arbeitsgerichte Arbeitgeber anweisen, eine Prüfung der Entgeltgleichheit durchzuführen, wenn ein Verstoß gegen bestimmte Entgeltgleichheitsvorschriften festgestellt wird. Diese Prüfung wird allerdings nur sehr selten durchgeführt (siehe OECD 2021).

und Kaya (2022) Hinweise auf eine verstärkte Reduzierung des Lohngefälles in Folge der Transparenzregelung in Unternehmen mit branchenspezifisch überdurchschnittlichen Einkommensunterschieden.

Für **Kanada** analysieren Baker et al. (2019) im Rahmen eines Eventstudiendesigns den Effekt der schrittweisen Einführung von Entgelttransparenzgesetzen im öffentlichen Dienst auf die Gehälter von Fakultätsmitgliedern an kanadischen Hochschulen.²⁷ Ihre Ergebnisse zeigen, dass die Gesetzesänderungen mit einer signifikanten Reduktion des Gehaltsgefälles zwischen Frauen und Männern von 1,2 bis 2 Prozentpunkten verbunden sind. In Relation zum bestehenden GPG vor der Einführung des ersten Gesetzes Mitte der 90er Jahre entspreche dies einer Reduktion von etwa 20 bis 30 Prozent. Auch diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass diese Reduktion auf einen verlangsamten Gehaltsanstieg der männlichen Beschäftigten zurückzuführen ist. Im Gegensatz zu Jones und Kaya (2022) stellen sie allerdings fest, dass die Reduktion im GPG für Gruppen mit ohnehin geringeren Gehaltsdifferenzen vor der Implementierung der Transparenzregelungen am größten ist. Diese Beobachtung könne möglicherweise auf institutionelle Rahmenbedingungen in Bezug auf Entgeltgerechtigkeit oder die erhöhte Repräsentation von Frauen innerhalb dieser Gruppe zurückzuführen sein.

Ähnlich zu Kanada unterscheiden sich die gesetzlichen Regelungen auch in den **Vereinigten Staaten** zwischen den Bundesstaaten. Obwohl keine nationalen Gesetze zur Lohntransparenz bestehen, räumen viele Staaten Beschäftigten das Recht ein, offen über ihr Gehalt zu sprechen, ohne dabei mit Konsequenzen von Seiten des Unternehmens rechnen zu müssen. Auf Basis der Ergebnisse von Kim (2015) führten diese Verbote von Lohngeheimhaltungsvorschriften in den betroffenen Bundesstaaten insbesondere bei höher qualifizierten Beschäftigten zu einem geringeren GPG. Cullen und Pakzad-Hurson (2021) zeigen ebenfalls, dass Lohnunterschiede zwischen Beschäftigten durch die entfallenen Geheimhaltungsvorschriften zurückgingen, gleichzeitig aber auch die durchschnittlichen Löhne insgesamt sinken. Des Weiteren verlangen die gesetzlichen Regelungen in einigen Bundesstaaten die Angabe von konkreten Gehaltsspannen in Stellenausschreibungen bzw. auf Anfrage der/des Bewerbenden.²⁸ Einen weiteren Kanal hin zu mehr Lohntransparenz stellen die im Laufe der Zeit transparenter werdenden Vergütungen von US-Akademikerinnen und -Akademikern durch die sog. „Freedom of Information (FOI) Requests“ und die Verfügbarkeit von Jahresentgelten auf öffentlichen Websites dar (vgl. OECD 2021). In diesem Kontext finden Obloj und Zenger (2022) ebenfalls Hinweise auf eine reduzierte Lohnlücke zwischen Frauen und Männern in Folge der Veröffentlichung von Gehaltsangaben.

Zusammenfassend kann auf Basis der bestehenden internationalen Literatur festgehalten werden, dass gesetzliche Regelungen zur Erhöhung der Entgelttransparenz in einigen Ländern positive Effekte in Bezug auf das geschlechtsspezifische Lohngefälle zur Folge hatten.²⁹ Diese Beobachtung scheint jedoch hauptsächlich durch das verlangsamte Lohnwachstum männlicher Arbeitnehmer und nicht durch ein erhöhtes Lohnwachstum weiblicher Arbeitnehmerinnen getrieben zu werden. Es scheint von starker Bedeutung zu sein, dass auf das Auffinden von offengelegten Entgeltdifferenzen zwischen Frauen

²⁷ Schrittweise im Sinne von unterschiedlichen Zeitpunkten, zu denen Transparenzgesetze in den verschiedenen Provinzen Kanadas eingeführt wurden: Die ersten Gesetze zur Offenlegung von Gehältern im öffentlichen Sektor wurden 1996 in den Provinzen British Columbia, Manitoba und Ontario verabschiedet, wobei die Universitätsgehälter dabei einen bestimmten Schwellenwert überschreiten mussten (Baker et al., 2019)

²⁸ Dies trifft bisher auf die Staaten Kalifornien, Colorado, Connecticut, Maryland, Nevada, Rhode Island und Washington zu.

²⁹ Nicht explizit beschriebene Studien für Südafrika (siehe Bosch und Barit, 2020; Stofberg et al., 2022) unterstreichen, dass das Thema der Entgelttransparenz international zunehmend an Bedeutung gewinnt.

und Männern anschließend Maßnahmen zu deren Beseitigung folgen, die für Unternehmen bei Nichteinhaltung unmittelbar negative Konsequenzen nach sich ziehen (siehe zum Beispiel für das Vereinigte Königreich Duchini et al., 2020).³⁰ Für einen ergänzenden Literaturüberblick wird auf Bennedsen et al. (2023) verwiesen. In Ländern, in denen bisher noch keine Instrumente zur Entgelttransparenz eingeführt wurden, scheinen insbesondere Gründe des Datenschutzes und der Sensibilität im Zusammenhang mit der Offenlegung persönlicher Einkommen einer Implementierung von Transparenzinstrumenten, besonders im Kontext des individuellen Auskunftsanspruchs, im Wege zu stehen (siehe z.B. Veldman, 2017).

2.4 Zusammenfassung und Ausblick

Diese Literaturübersicht stellt zunächst qualitative und quantitative Ergebnisse zum 2017 in Deutschland in Kraft getretenen EntgTranspG vor. Die Ergebnisse stützen sich häufig auf Befragungen, die vorwiegend bis 2019 durchgeführt wurden. Deskriptive Resultate, die sich auf die Jahre 2020 bis 2022 beziehen, liegen kaum vor. Zudem können keine Ergebnisse zum zweiten Instrument des EntgTranspG, der Berichtspflicht, präsentiert werden, da hierzu keine über die Vorgängerevaluation hinausgehende Literatur bekannt ist.

Die Literaturergebnisse zeichnen ein heterogenes Bild bezüglich der Relevanz des Instruments des individuellen Auskunftsanspruchs. Die verschiedenen Befragungen ergeben teilweise eine über den Erwartungen liegende Anzahl an Auskunftsverlangen vonseiten der Beschäftigten, in anderen Befragungen liegt die Inanspruchnahme (deutlich) unter dem vom Gesetzgeber erwarteten Wert von einem Prozent. Die zitierte Literatur zeichnet dazu zwischen Frauen und Männern eine ausgeglichene Verteilung der gestellten Auskunftsverlangen, welcher im zeitlichen Verlauf, vor allem bei Männern, auf einen Effekt des *Ausprobierens* hinweist. Die Ergebnisse deuten aber auch auf eine sehr heterogene Umsetzung *zwischen* den Betrieben hin. Viele Betriebe haben bisher gar keine Auskunftsverlangen erhalten, was nach den Erkenntnissen der Literatur auf geringe Erfolgsaussichten und die schwierige Abgrenzung der heranzuziehenden Vergleichsgruppe zurückzuführen ist. Konsistent mit diesem Bild findet eine erste quantitative Analyse keine gesamtwirtschaftlichen Effekte des individuellen Auskunftsanspruchs auf die Löhne (Brütt & Yuan, 2022). Demnach hat der Auskunftsanspruch des EntgTranspG keinen kausalen oder messbaren Effekt auf die Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern, die laut Gesetzesbegründung explizit gefördert werden sollte (§ 1 EntgTranspG). In einigen Veröffentlichungen wurde jedoch von vereinzelt Lohnanpassungen in Betrieben berichtet, nachdem dortige Auskunftsverlangen bzw. Überprüfungen der Entgeltstrukturen Handlungsbedarf ergaben.

Bezüglich der Umsetzung der freiwilligen Überprüfung der Entgeltstrukturen in Unternehmen ab 501 Beschäftigten ermittelt die Literatur eine Umsetzungsquote von grob 40 % in betroffenen Betrieben (siehe Abschnitt 2.1.2). Jochmann-Döll et al. (2022) zeigen, dass es in mindestens einem von vier untersuchten Unternehmen trotz des Fehlens von negativen Konsequenzen zu einer Anpassung diskriminierender Entgeltstrukturen kam. Diese implizite Freiwilligkeit verhindert eine breitere Anwendung des Instruments.

Tarifverträge und Betriebsräte wirken nicht zwangsläufig positiv auf die (erfolgreiche) Umsetzung der einzelnen Instrumente des Gesetzes, wie vor allem Jochmann-Döll et al. (2022) argumentieren. Das

³⁰ Zu diesem Schluss kommen auch Wagner (2022) für Island und Ceballos et al. (2022) für OECD-Länder.

lässt sich auf die Kombination veralteter Tarifverträge und Tätigkeitsbeschreibungen sowie die sogenannte Angemessenheitsvermutung zurückführen. Betriebsräte werden zudem mit der Überprüfung vorher selbst zugestimmten Eingruppierungen konfrontiert und priorisieren andere Themenfelder höher als die Mitwirkung an der Umsetzung des EntgTranspG. Vereinzelt zeigen Beispiele, dass engagierte und Gremien mit ausgeglichenem Geschlechterverhältnis durchaus eine positive Wirkung auf die Effekte des EntgTranspG und somit die Verringerung des GPG haben können.

Fehlende finanzielle Ressourcen sind für Betriebe häufig ein Hindernis, die Instrumente des EntgTranspG umzusetzen (siehe beispielsweise Bundestagsdrucksache 19/11470). Externe Dienstleistungen können häufig ein effizienteres und damit ressourcenschonenderes Verfahren anbieten, um geschlechtsspezifische Unterschiede in Entgelten herauszuarbeiten, wovon es sowohl öffentliche als auch privatwirtschaftliche gibt (Bundestagsdrucksache 19/11470, 2019; Jochmann-Döll et al., 2022; Kortendiek et al., 2021).

Der Blick auf Regelungen in anderen Ländern zeigt vor allem, dass aufgrund der Beschäftigtenschwelle in Deutschland eine vergleichsweise kleine Beschäftigtengruppe vom EntgTranspG betroffen ist. Im Allgemeinen ist die Ausgestaltung der Gesetzgebung im internationalen Vergleich sehr heterogen, was sowohl die Instrumente als auch die Strafen bei Missachtung betrifft. Zu einzelnen Ländern vorliegende Kausalanalysen weisen auf eine Verringerung des GPG hin, der vorwiegend auf ein geringeres relatives Lohnwachstum bei Männern zurückgeführt werden kann.

In Deutschland fehlen weiterführende Deskriptionen zur Umsetzung der Berichte zu Gleichstellung und Entgeltgleichheit und Analysen der Effekte des EntgTranspG auf gesamtbetriebliche Faktoren wie die Produktivität, die Arbeitszufriedenheit und Motivation der Beschäftigten. Solche Analysen können zu einem besseren Verständnis der Wirkungen und Effekte des EntgTranspG beitragen. Diese Forschungslücke wird im Folgenden von der vorliegenden Evaluation geschlossen.

3 Rechtswissenschaftliche Analyse

Autorin der in diesem Kapitel 3 dargelegten rechtswissenschaftlichen Analyse ist Prof. Dr. Monika Schlachter, IAAEU, Universität Trier.

3.1 Einleitung

3.1.1 Gegenstand der Untersuchung

In dieser rechtswissenschaftlichen Analyse wird überprüft, ob das EntgTranspG sein in der Gesetzesbegründung angeführtes Ziel in der Rechtsanwendungspraxis erreicht, mit Entgelttransparenz die Entgeltgleichheit zwischen männlichen und weiblichen Beschäftigten zu fördern. Wenn dies gelingt, müssten die gesetzlichen Instrumente in den Betrieben angewendet werden, und die Entgeltgestaltung sich dadurch tatsächlich verändern, was in der Evaluation durch empirische Untersuchungen überprüft wird. Die Aufgabe der nachfolgenden juristischen Analyse ist es, ergänzend an praktisch aufgetretenen (und gerichtlich entschiedenen) Fällen zu zeigen, wie das Gesetz die Durchsetzung seiner Regelungsziele erleichtert oder erschwert; mit der Bestandsaufnahme und Analyse von Rechtsstreitigkeiten lassen sich konkrete Anwendungsprobleme nachzeichnen. Gerichtsentscheidungen zum EntgTranspG sind allerdings im Berichtszeitraum selten geblieben (Löw, 2021, S. 2304). Daher wird das Gesetz zusätzlich auf seine Eignung zur Umsetzung der Anforderungen des Unionsrechts untersucht; dass auch dies ein Regelungsziel des Gesetzgebers war, folgt aus der Gesetzesbegründung (Bundestagsdrucksache 18/11133, 2017, S. 2, 22 f.).

Die Untersuchung geht in folgenden Prüfungsschritten vor: In der Einleitung werden die gesetzlichen Regelungsziele und die Verpflichtung zur unionsrechtskonformen Ausgestaltung der Instrumente zu ihrer Umsetzung erläutert. Der zweite Teil umschreibt die Anforderungen des Unionsrechts an die Entgeltgleichheit in ihrer aktuell geltenden Fassung und mit den Veränderungen, die für die Umsetzung der Richtlinie zur Stärkung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit relevant werden (Europäisches Parlament und der Rat, 2023). Der dritte Teil dokumentiert die Rechtsfragen des EntgTranspG, die in den veröffentlichten Gerichtsentscheidungen konkretisiert und in der Literatur diskutiert werden, sowie die zur Umsetzung der Richtlinie erforderlich werdenden Änderungen. Der vierte Teil fasst Vorschläge zur Änderung und Ergänzung des Gesetzes zusammen.

3.1.2 Regelungsziele des Gesetzes

Ziel des EntgTranspG ist es, jede Art der Diskriminierung wegen des Geschlechts beim Entgelt zu beseitigen (Bundestagsdrucksache 18/11133, 2017, S. 1).³¹ Als wichtigstes Instrument zur Zielerreichung wird ein individueller Auskunftsanspruch der Beschäftigten in Betrieben mit regelmäßig über 200 Mitarbeitenden eingeführt, der die Transparenz von Entgelten und Entgeltregelungen stärken soll (ebd.). Begleitend werden private Arbeitgeber mit regelmäßig mehr als 500 Beschäftigten aufgefordert, ein betriebliches Verfahren zur Überprüfung der Einhaltung von Entgeltgleichheit einzurichten (Vianden, 2020, S. 227 ff.; Wank, 2018, S. 34, 41 f.). Sind diese Arbeitgeber zudem gem. §§ 264, 269 HGB lagebe-

³¹ Kritisch zu dieser Zielstellung: Uffmann (2022, S. 51, 59).

richtspflichtige Unternehmen, sollen sie einen Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit verfassen.³² Mit diesen Instrumenten soll das Entgeltgleichheitsprinzip gestärkt,³³ die Lohnlücke verringert, und die geschlechterstereotype Berufswahl sowie erwerbsbiografische Unterschiede zwischen den Geschlechtern reduziert werden (Bundestagsdrucksache 18/11133, 2017, S. 1, 3). Im Interesse der Allgemeinheit soll damit auch die aus dem regelmäßig geringeren Entgelt von Frauen erwachsende Gefahr von Altersarmut (ebd., S. 25) verringert und dem durch den demographischen Wandel bedingten Problem des Fachkräftemangels für Unternehmen entgegengewirkt werden (ebd., S. 2, 20).

Zudem war das EntgTranspG erforderlich, um bindende Vorgaben des Unionsrechts umzusetzen, weil das zur Umsetzung der Diskriminierungsverbote erlassene AGG die Entgeltgleichheit nur unvollständig regelt (BAG, 21.01.2021, 8 AZR 488/19, Rn. 25). Dort werden weder ein Anspruch auf Entgeltgleichheit beider Geschlechter bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit noch die Beweislastverlagerung in Entgeltgleichheitsprozessen ausdrücklich normiert. Allerdings ergibt sich aus dem sachlichen Anwendungsbe- reich des Gesetzes, der eine Diskriminierung wegen des Geschlechts (§ 1 AGG) und eine Erstreckung des Diskriminierungsverbots auf Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts (§ 2 Abs. 1 Nr. 2 AGG) umfasst, eine dahingehende Regelungsabsicht (Bundestagsdrucksache 16/1780, 2006, S. 35). Eine dem Normzweck entsprechende Auslegung durch die Gerichte konnte zwar die Lücke schließen, aber nicht die erforderliche (EuGH, 07.10.2019, C-171/18, Safeway, Rn. 25) transparente, für die Rechtsuchenden unmittelbar erkennbare Regel bilden. Zwar müssen interpretationsoffene Formulierungen im Gesetz von den nationalen Gerichten im Rahmen des methodisch Zulässigen in Übereinstimmung mit den unionsrechtlichen Zielen ausgelegt werden (BAG, 25.06.2020, 8 AZR 145/00, Rn. 39 ff.). Damit wird ein materieller Widerspruch zum Unionsrecht verhindert, Unionsrechtskonformität ist aber noch nicht garantiert. Denn eine ordnungsgemäße Richtlinienumsetzung setzt voraus, dass die unionsrechtlichen Ansprüche für die Begünstigten erkennbar umgesetzt werden (EuGH, 08.07.2019, C-543/17, KOM ./ Belgien, Rn. 51; 19.12.2013, C-281/11, KOM ./ Polen, Rn. 60). Der vor Erlass des EntgTranspG maßgebliche Entgeltgleichheitsanspruch aus den Normen des AGG (Bauer et al., 2018, § 5 EntgTranspG, Rn. 17) war jedoch für die Rechtsanwender nicht ausreichend deutlich erkennbar. Wie das BAG unter Verweis auf den EuGH (EuGH, 28.02.1991, C-360/87, KOM ./ Italien, Rn. 12) betont, stellen „Rechtsvorschriften, durch die die Normadressaten über ihre Möglichkeit, sich auf das Unionsrecht zu berufen, im Ungewissen gelassen werden, keine Erfüllung der Verpflichtung zur Umsetzung einer Richtlinie“ dar (BAG, 25.06.2020, 8 AZR 145/19, Rn. 48). Ob eine höchstrichterliche Rechtsprechung dafür genügt (BAG, 25.06.2020, 8 AZR 145/19, Rn. 48)³⁴, hängt damit von der Formulierung des Gesetzes ab.

Mit dem EntgTranspG sollte die Verpflichtung auf Entgeltgleichheit leichter erkennbar werden (Bundestagsdrucksache 18/11133, 2017, S. 56). Für die Auswahl der Durchsetzungsinstrumente beruft sich die Gesetzesbegründung auch auf die Empfehlung der EU-Kommission aus dem Jahre 2014.³⁵ Diese enthält bereits die Aufforderung, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ein Recht zuzugestehen,

³² Der Bericht war im Bundesanzeiger, Berichte ab dem Geschäftsjahr 2022 sind im Unternehmensregister offenzulegen, §§ 22 Abs. 4, 25 Abs. 4 EntgTranspG.

³³ Empirische Nachweise für die Wirkung von Berichtspflichten bei Dahm & Kazmierczak (2022, S. 261).

³⁴ Zur geringen Effektivität siehe den ersten Evaluationsbericht (Bundestagsdrucksache 19/11470, 2019, S. 91, 96 ff., 130).

³⁵ Empfehlung 2014/ 124/ EU vom 07.03.2014 zur Stärkung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Frauen und Männer durch Transparenz, ABl. EU 2014 L 69/112; bezugnehmend darauf Bundestagsdrucksache 18/11133 (2017, S. 20, 22 f.).

nach Geschlecht aufgeschlüsselte Informationen zur Höhe des Entgelts für die Gruppen von Beschäftigten zu erhalten, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten, und die sich auf alle Gehaltsbestandteile beziehen (Empf. Nr. 3). Daneben sollen die Mitgliedstaaten den Begriff der gleichwertigen Arbeit „präzisieren“ (Empf. Nr. 10), und zwar anhand objektiver Kriterien wie Ausbildungs- und Berufsanforderungen, Qualifikationen, Belastung und Verantwortung, ausgeführter Arbeit und dabei wahrgenommenen Aufgaben. Zwar ist eine solche Empfehlung gem. Art. 288 AEUV nicht selbst ein verbindlicher Rechtsakt, sie greift aber im Wesentlichen auf die Auslegung des EuGH zu den im Unionsrecht kodifizierten Diskriminierungsverboten zurück. Die Anforderungen des Unionsrechts an die Verwirklichung der Entgeltgleichheit werden dadurch nicht geändert, sondern lediglich verdeutlicht. Mitgliedstaaten behalten jedoch einen Entscheidungsspielraum bei der Auswahl der Durchsetzungsinstrumente, obwohl das Regelungsziel der Entgeltgleichheit verbindlich vorgegeben ist, siehe Art. 288 Abs. 3 AEUV.

3.2 Der Prüfungsmaßstab

3.2.1 Geltende Vorgaben des Unionsrechts für die Entgeltgleichheit

Entgeltgleichheit von Frauen und Männern bedeutet, dass gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit gezahlt wird (EuGH, 15.06.1978, C-149/77, Defrenne III, Rn. 26/29; 03.10.2006, C-17/05, Cadman, Rn. 28; 03.06.2021, C-624/19, Tesco Stores, Rn. 33; näher: Winter, 1998, S. 88). Bereits in der Präambel der Verfassung der ILO von 1946 wird „the recognition of the principle of equal remuneration for work of equal value“ anerkannt und nachfolgend im ILO-Übereinkommen Nr. 100 konkretisiert. Die Europäische Union hat seit ihrer Gründung (als Europäische Wirtschaftsgemeinschaft) im Primärrecht den Grundsatz „gleiches Entgelt bei gleicher Arbeit“ niedergelegt, siehe Art. 119 EWGV, und ihn in der RL 75/117/EWG³⁶ später ausdrücklich auf gleichwertige Arbeit erstreckt. Nachfolgend (Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft, EGV, 1997) wurde die vom EuGH herausgearbeitete Konkretisierungsfunktion (EuGH, 15.12.1994, C-399/92, Helmig, Rn. 19) der Richtlinie für das Primärrecht anerkannt, die die gleichwertige Arbeit in den Entgeltgleichheitsgrundsatz einbezieht, um sie in die Formulierung des neuen Art. 141 EGV explizit zu übernehmen. Zum Ausbau des Sekundärrechts wurde die Entgeltgleichheits-RL 75/117/EWG in die RL 2006/54/EG „zur Verwirklichung der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen“ (ABl. L 26.07.2006, S. 23 ff.) integriert. Sie dient auch der Konkretisierung von Art. 23 der Grundrechtecharta (Jarass, 2021, Art. 23, Rn. 5) und des neu gefassten Entgeltgleichheitsgrundsatzes in Art. 157 AEUV (ABl. C 326, 26.10.2012, S. 47).

3.2.2 Ausblick: Die Richtlinie zur Stärkung der Anwendung des Entgeltgleichheitsgrundsatzes

3.2.2.1 Regelungsanliegen der Richtlinie

Da die Bewertung des Rechtsrahmens für gleiches Entgelt im Jahr 2020 (ErwGr. Nr. 7 RL) ergeben hat, dass die praktische Umsetzung des Entgeltgleichheitsgrundsatzes in den Mitgliedstaaten noch nicht zufriedenstellend gelingt (ErwGr. Nr. 8 c RL), soll dies mit der neuen Richtlinie 2023/970

³⁶ RL zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Frauen und Männer, 10.02.1975, ABl. L 19.02.1975, S. 19.

(künftig: RL³⁷) durch Stärkung der Lohntransparenz, durch eine Präzisierung der Schlüsselbegriffe und verbesserte Rechtsdurchsetzungsmechanismen künftig erreicht werden (Er-wGr. Nr. 7 RL). Art. 157 AEUV bedarf selbst keiner gesonderten Umsetzung im nationalen Recht, sondern wirkt unmittelbar (EuGH, 08.04.1976, C-43/75, Defrenne II). Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer³⁸ können sich staatlichen Einrichtungen und Privaten gegenüber auf das Verbot der Entgeltdiskriminierung (EuGH, 08.04.1976, C-43/75, Defrenne II, Rn. 38 f.; 08.05.2019, C-486/18, Praxair, Rn. 67; 18.11.2020, C-463/19, Syndicat CFTC, Rn. 48; 03.06.2021, C-624/19, Tesco Stores, Rn. 21) und den Anspruch auf Entgeltgleichheit bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit (EuGH, 31.03.1981, C-96/80, Jenkins, Rn. 18) berufen. Die Diskriminierungsverbote aus den Richtlinien werden dagegen grundsätzlich im AGG umgesetzt, für die Entgeltgleichheit tritt das EntgTranspG hinzu. Das BAG hat das Zusammenwirken beider Gesetze für die Praxis geklärt (BAG, 21.01.2021, 8 AZR 488/19). Für das Verbot der geschlechtsbedingten Entgeltdiskriminierung und den Anspruch auf gleichen Lohn bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit ist die RL 2006/54/EG in ihrer Auslegung durch den EuGH maßgeblich, unabhängig davon, ob sie im nationalen Recht durch das AGG und bzw. oder das EntgTranspG umgesetzt werden.

Daraus folgt, dass zwei Regelungsarten zu unterscheiden sind: Das Verbot der Entgeltdiskriminierung wegen des Geschlechts, das Verbot unmittelbarer und mittelbarer Benachteiligung, ihre Rechtfertigbarkeit, die Rechtsfolgen sowie die Bestimmung des Entgelts liegen im unionsrechtlich überformten Bereich und müssen in Übereinstimmung mit dessen primär- und sekundärrechtlichen Vorgaben ausgelegt werden. Dagegen liegen die im EntgTranspG zur Durchsetzung dieser Rechte geschaffenen Instrumente des individuellen Auskunftsanspruchs, des Prüfverfahrens und der Berichterstattung noch nicht im unionsrechtlich determinierten Bereich. Sie enthalten bis zum Ablauf der Umsetzungsfrist der Richtlinie von der EU lediglich empfohlene, aber nicht verbindlich vorgegebene Instrumente zur Verwirklichung der Entgeltgleichheit, deren Auswahl und Ausgestaltung im Gestaltungsspielraum der Mitgliedstaaten liegt. Durch die Ausgestaltung dieser Instrumente dürfen die bindenden Vorgaben zum Diskriminierungsverbot und zur Entgeltgleichheit jedoch auch derzeit nicht beeinträchtigt werden.

Die daraus entwickelte Aufteilung des Prüfungsmaßstabs in einen unionsrechtlich determinierten und einen frei gestaltbaren Teil entfällt, sobald mit Ablauf der Umsetzungsfrist zum 07.06.2026 die neue RL 2023/970 (vgl. Europäisches Parlament und der Rat, 2023) zwingend umzusetzen ist. Die Instrumente des EntgTranspG ändern dadurch ihre Qualität, von frei auswahl- und gestaltbaren Mitteln zur Verwirklichung des Entgeltgleichheitsgebotes (Heukenkamp, 2021, S. 13, 15) zu verpflichtenden Vorgaben des Unionsrechts. Statt wie bisher allein dem Gestaltungsermessen des deutschen Gesetzgebers zu unterliegen, werden sie künftig unionsrechtlich determiniert.

³⁷ Richtlinie 2023/970 zur Stärkung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch Entgelttransparenz und Durchsetzungsmechanismen vom 10.5.2023, ABl. EU L 132/21.

³⁸ Ansprüche für das „dritte Geschlecht“ sind bisher nicht ausdrücklich geregelt (dazu: Nollert-Borasio et al., 2019, § 2 AGG, Rn. 62, 71; Dahm & Kazmierczak, 2022). Die RL beruft sich in ErwGr. Nr 3a, 3b darauf, dass das Diskriminierungsverbot nicht lediglich auf die biologische Geschlechtszugehörigkeit begrenzt werden kann.

3.2.2.2 Inhalte der Richtlinie

Begriffsbestimmung

Für eine Begriffsbestimmung der gleichen oder gleichwertigen Arbeit macht die RL nicht selbst konkrete Vorgaben³⁹, sondern überträgt die Aufgabe der Entwicklung einer Definition in Art. 4 Abs. 1 und 2 RL auf die Mitgliedstaaten. Vorgegeben werden in Art. 4 Abs. 3 RL mindestens die Kriterien Kompetenz, Belastung, Verantwortung und Arbeitsbedingungen, gegebenenfalls in Kombination mit weiteren arbeitsplatzspezifischen Anforderungen (ErwGr. Nr. 15 RL) wie Ausbildungs- und Berufsanforderungen, Qualifikationen, Belastung und Verantwortung, ausgeführte Arbeit und Art der dabei wahrgenommenen Aufgaben (EuGH, 31.05.1999, C-400/93, Royal Copenhagen; EuGH, 11.05.1999, C-309/97, Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse; EuGH, 28.02.2013, C-427/11, Kenny, Rn. 28), die eine „vergleichbare Situation“ der Vergleichsgruppen kennzeichnen.

Entgelttransparenz vor Vertragsschluss

In Art. 5 RL wird die Anwendung der Transparenzvorgaben zeitlich auf die Bewerbungsphase vorverlagert (Husemann, 2022, S. 166, 169 f.). Schon Stellenbewerberinnen und -bewerber sollen in den Geltungsbereich der RL einbezogen (Art. 2 Abs. 2a und ErwGr. Nr. 11a RL) und von künftigen Arbeitgebern darüber informiert werden, welches Einstiegsgehalt und welche Gehaltsspanne für die betreffende Stelle vorgesehen sind. Diese Informationen sollen in der Stellenausschreibung formuliert oder den Bewerberinnen und Bewerbern vorab anderweitig mitgeteilt werden, um informierte Gehaltsverhandlungen zu erleichtern (ErwGr. Nr. 20 RL). Dagegen darf im Einstellungsgespräch nicht mehr nach der in bisherigen Arbeitsverhältnissen verdienten Entgelthöhe gefragt werden.

Auskunftsanspruch

Im bestehenden Arbeitsverhältnis muss allen Beschäftigten unabhängig von der Betriebsgröße gem. Art. 7 Abs. 1 RL ein individueller Auskunftsanspruch zustehen. Der Anspruch ist nicht zwingend von den Beschäftigten individuell geltend zu machen, sondern kann gem. Art. 7 Abs. 1a RL auch über die Arbeitnehmervertretungen oder eine Gleichbehandlungsstelle erhoben werden, um mögliche Befürchtungen wegen drohender Nachteile zu verringern (ErwGr. Nr. 13b RL).

Die Auskunft gem. Art. 7 RL ist zu erteilen über das individuelle Einkommen der Anspruchstellenden und die nach Geschlecht aufgeschlüsselten „Durchschnittseinkommen“ (Husemann, 2022, S. 166, 177) von Beschäftigten, die gleiche oder gleichwertige Arbeit leisten. Zwar lässt sich auch die im Entgelt-TranspG vorgesehene Auskunft zum Median als ein Durchschnittswert interpretieren, in den Begriffsbestimmungen des Art. 3 Abs. 1 (c) und (e) RL wird aber zwischen „Durchschnittseinkommen“ und „Medianeinkommen“ unterschieden, wobei der Durchschnitt im Sinne eines arithmetischen Mittels verstanden wird. Da Art. 7 Abs. 1 RL einen Anspruch auf Mitteilung des Durchschnittseinkommens vorsieht, ohne das Medianeinkommen zu erwähnen, werden die beiden Begriffe offensichtlich nicht gleichbedeutend verwendet. Zusätzlich auch das Medianeinkommen mitzuteilen, bliebe als Begünstigung der Anspruchstellenden gem. Art. 24 Abs. 1 RL zulässig.

³⁹ So zur bisherigen Rechtslage Franzen et al. (2022, Art. 157 AEUV, Rn. 32).

Zusätzliche Voraussetzung einer Auskunftspflicht bestehen nach der RL nicht, insbesondere wird keine Mindestanzahl beim Arbeitgeber beschäftigter Vergleichspersonen vorausgesetzt. Dem Anliegen, „zufällige Erscheinungen“ außer Betracht zu lassen (Bundestagsdrucksache 18/11133, 2017, S. 62), muss im Streitfall das Gericht entsprechen, das die Aussagekraft eines Entgeltvergleichs beurteilt. Wie Rückschlüsse auf das Entgelt konkreter Einzelpersonen vermieden werden können, wird in Art. 10 der RL berücksichtigt. Dafür ist die individuelle Entgelthöhe von Vergleichspersonen nicht mitzuteilen, aber eine Pflicht, eine Zuordnung von Entgeltinformationen zu identifizierbaren Personen zu verhindern, besteht gem. ErwGr. Nr. 30 ausdrücklich für Mitteilungen zwecks (Datenverarbeitung und) Datenveröffentlichung, also gerade nicht für die Verwendung für Entgeltgleichheitsklagen.⁴⁰ Einer Mitteilung der Entgeltinformationen an Auskunftsbegehrende, die allein im Verfahren der Durchsetzung des Entgeltgleichheitsanspruches verwendet werden darf (Art. 7 Abs. 6, Art. 10 Abs. 2 RL), stehen Datenschutzbedenken der RL zufolge nicht entgegen. Den Mitgliedstaaten wird es allerdings freigestellt, Informationen, die das Entgelt einer bestimmbar Person offenlegen würden, statt den Anspruchstellenden nur Arbeitnehmervertretungen⁴¹, der Aufsichtsbehörde oder der Gleichbehandlungsstelle mitzuteilen, die dann die Beschäftigten bei der Geltendmachung von Entgeltgleichheit beraten, siehe Art. 10 Abs. 3 RL. Datenschutz wird dadurch ermöglicht, ohne bestimmte Beschäftigte von der Nutzung des Auskunftsanspruchs auszuschließen. Art. 7 Abs. 2 RL verpflichtet die Unternehmen zudem, auf Anforderung über das Bestehen eines Auskunftsanspruchs jährlich zu informieren, um die Wahrscheinlichkeit seiner Inanspruchnahme aktiv zu erhöhen (ErwGr. Nr. 24 RL).

Berichterstattung und Prüfverfahren

Zur *Berichterstattung* sieht Art. 8 RL vor, dass Arbeitgeber über Elemente des Entgeltgefüges informieren: über die durchschnittliche geschlechtsspezifische Lohnlücke, die Lohnlücke beim Medianentgelt (jeweils getrennt für Grundgehalt und variable Bestandteile), aufgegliedert nach Beschäftigtengruppen, sowie die Verteilung von Frauen und Männern auf die Entgeltquartile. Der vorgesehene zeitliche Abstand zwischen den Berichten differenziert nach der Beschäftigtenzahl beim Arbeitgeber: ab 250 Mitarbeitenden ist jährlich zu berichten, zwischen 150 und 249 Beschäftigten dreijährlich, und zwischen 100 und 149 Beschäftigten ebenfalls dreijährlich, aber erstmals nach einer Karenzfrist von 5 Jahren. Ganz von der Berichtspflicht ausgenommen werden nur Arbeitgeber mit weniger als 100 Mitarbeitenden, die aber freiwillig berichten dürfen. Adressatin dieser Berichte ist gem. Art. 8 Abs. 3 RL primär eine staatliche Datenüberwachungseinrichtung, die ihrerseits in Art. 26 Abs. 3 (c) RL zur alsbaldigen Veröffentlichung dieser Informationen in einer nutzerfreundlichen und leicht zugänglichen Form verpflichtet wird. Zusätzlich müssen Arbeitgeber auch den Beschäftigten und ihren Vertretungen die Informationen zur geschlechtsspezifischen Lohnlücke für Grundlohn und variable Bestandteile nach Beschäftigtengruppen gegliedert mitteilen.

Die Erfüllung dieser Mitteilungspflicht ist von den Mitgliedstaaten zu überwachen. Sobald die Prüfung einen mindestens fünfprozentigen Unterschied im Durchschnittseinkommen von männlichen und weiblichen Beschäftigten ergibt, und Arbeitgeber keine objektiven, geschlechtsneutralen Gründe für

⁴⁰ Diese Erwägungsgründe schaffen nicht selbst umsetzungspflichtige Richtlinieninhalte, sondern konkretisieren lediglich das von den RL-Bestimmungen verfolgte Regelungsziel, das mit einem Umsetzungsgesetz erreicht werden soll; sie werden daher zur Auslegung der RL-Vorgaben herangezogen.

⁴¹ Zur datenschutzrechtlichen Zulässigkeit der Weitergabe von Entgeltinformationen an den Betriebsrat vgl. BAG, 07.05.2019, 1 ABR 53/17, Rn. 39 ff.

diesen Unterschied darlegen können, müssen sie gem. Art. 9 Abs. 2 RL gemeinsam mit den Arbeitnehmervertretungen eine Entgeltbewertung vornehmen. Dabei sind bestehende Entgeltlücken festzustellen, auf eine mögliche Rechtfertigung zu überprüfen und konkrete Maßnahmen zur Beseitigung nicht rechtfertigbarer Unterschiede zu vereinbaren. Damit werden Arbeitgeber verpflichtet, Abhilfe zu schaffen, siehe Art. 9 Abs. 4 RL.

Entschädigungsanspruch und Beweislastverlagerung

Art. 14 RL gibt Beschäftigten, die wegen Verletzung von Rechten oder Pflichten aus dem Grundsatz des gleichen Entgelts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit einen Schaden erlitten haben, einen Entschädigungsanspruch, der nicht mit einer Obergrenze versehen werden darf. Damit wird ein vollständiger Ausgleich aller erlittenen materiellen und immateriellen Nachteile vorgeschrieben. Als weitere Wiedergutmachungsleistung nennt Art. 15 RL eine gerichtliche oder behördliche Anordnung zur Beendigung der Rechtsverletzung und künftiger Beachtung der Rechte und Pflichten aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz. Dadurch werden unterschiedliche zeitlich Perspektiven auf die Entgeltdifferenz erfasst: während Schadensersatz und Entschädigung zurückliegende Entgelt Nachteile ausgleichen, also bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine vollständige Wiedergutmachung erreichen, genügen diese Ersatzleistungen in einem fortgesetzten Arbeitsverhältnis dafür nicht, sondern müssen durch einen zukünftig diskriminierungsfrei gestalteten Entgeltanspruch ergänzt werden.

Die Nichterfüllung von Pflichten zur Herstellung von Entgelttransparenz muss eine Beweislastverlagerung auf den Arbeitgeber auslösen, Art. 16 Abs. 2 RL, sofern die Transparenzpflicht nicht offensichtlich nur geringfügig und unvorsätzlich verletzt wurde. Zusätzlich verlangt Art. 16 Abs. 1 RL die Einführung einer Beweislastverlagerung, die bei Nachweis von Umständen, die auf eine Benachteiligung schließen lassen, den Arbeitgebern eine Widerlegung der Benachteiligung aufgibt. In beiden Situationen müssen Arbeitgeber eine Entgeltdifferenz inhaltlich erklären, also diejenigen objektiven, arbeitsleistungsbezogenen Kriterien darlegen, die zu der konkreten Entgeltdifferenz geführt haben. Nicht ausdrücklich in der RL angesprochen ist, ob eine Beweislastverlagerung dadurch ausgelöst werden soll, dass die Entgeltauskunft ergibt, dass der Durchschnittslohn der Vergleichsgruppe höher liegt als derjenige des Anfragenden. Das ist jedoch naheliegend, da eine nicht nachvollziehbare Entgeltlücke Folge eines intransparenten Entgeltgefüges ist. Zur Begründung kann sich eine Beweislastverlagerung auf ErwGr. Nr. 38 stützen, dem zufolge in Einklang mit der Rechtsprechung des EuGH (EuGH, 17.10.1989, C-109/88, Danfoss) sowohl für die RL 2006/54/EG wie für die RL sicherzustellen ist, dass die Beweislast auf den Beklagten übergeht „wenn der erste Anschein einer Diskriminierung vorliegt“. Zwar geht es in der in Bezug genommenen Entscheidung um den Vergleich zweier Durchschnittsentgelte, und nicht wie bei der erteilten Entgeltauskunft um den Vergleich des individuellen Entgelts der klagenden Person mit dem Durchschnittsentgelt der Vergleichsgruppe. Auf die Folgerung der Notwendigkeit einer Beweislastverlagerung im Falle der Undurchschaubarkeit des Entlohnungssystems hat diese Abweichung aber keinen Einfluss (Husemann, 2022, S. 166, 181). Der EuGH hat diese Notwendigkeit nämlich mit dem Umstand begründet, dass es den Klägerinnen und Klägern unmöglich ist, die Ursache für die unterschiedliche Entlohnung darzulegen (EuGH, 17.10.1989, C-109/88, Danfoss, Rn. 10; Dahm & Kazmierczak, 2022, S. 261, 263 f.), was auf beide Situationen gleichermaßen zutrifft. Ein Entgeltsystem, dessen Verwendung trotz gleicher oder gleichwertiger Arbeit deutliche Entgeltdifferenzen zwischen Frauen und Männern herbeiführt, genügt als ein erster Anschein dafür, dass diese Differenz mit dem Geschlecht zusammenhängt (EuGH, 27.10.1993, C-127/92, Enderby, Rn. 19). Kann der Arbeitgeber keine objektiven Gründe für diese Differenz vortragen, ist die Entgelttransparenz nicht gewährleistet,

die nicht erklärte Entgeltlücke ist vom Verwender zu rechtfertigen oder zu beseitigen (BAG, 21.01.2021, 8 AZR 488/19, Rn. 44).

3.3 Aufarbeitung des EntgTranspG anhand der deutschen Rechtsprechung

Nachfolgend werden die zwischen 2019 und Ende 2022 veröffentlichten Gerichtsentscheidungen zum EntgTranspG auf ihre Konkretisierungsleistung für den Gesetzesinhalt untersucht.⁴² Im Berichtszeitraum sind nur wenige Entscheidungen dazu veröffentlicht worden, die, soweit ersichtlich, vollständig ausgewertet worden sind. Die Darstellung orientiert sich an den grundsätzlichen Fragen zu Auslegung und Anwendung des Gesetzes, die von den Entscheidungen geklärt worden sind, statt die einzelnen Urteile vorzustellen und zu kommentieren. Diese von den Rechtsproblemen ausgehende Darstellung erleichtert die Einbeziehung von zwar in der Literatur diskutierten, aber gerichtlich noch nicht geklärten Fragen. Vorgestellt werden die gesetzlichen Grundbegriffe (Beschäftigte, unmittelbare und mittelbare Benachteiligung, Entgelt, gleiche oder gleichwertige Arbeit, Vergleichsgruppen, Anspruch auf Herstellung von Entgeltgleichheit), der individuelle Auskunftsanspruch (Voraussetzungen, Umfang, Formerfordernisse, Rechtswirkungen), das Prüfverfahren und die Berichterstattung sowie die Rolle des Betriebsrats.

3.3.1 Grundbegriffe

Die Definition der Grundbegriffe der Entgeltgleichheit ist mit dem EntgTranspG wesentlich bezweckt (Bundestagsdrucksache 18/11133, 2017, S. 2, 22), ihre Umsetzung wird aber in der Rechtslehre vielfach als unzureichend kritisiert (Nachweise bei Vianden, 2020, S. 228 ff.).

3.3.1.1 Persönlicher Anwendungsbereich: Beschäftigte, § 5 Abs. 2 EntgTranspG

Anwendbar ist das Gesetz auf Beschäftigte, § 5 Abs. 2 EntgTranspG. Dem Beschäftigtenbegriff liegt der diskriminierungsrechtliche Arbeitnehmerbegriff des Unionsrechts zugrunde. Zwar wird betont, dass es im Unionsrecht keinen einheitlichen Arbeitnehmerbegriff gibt, sondern dass dieser für jeden Rechtsakt gesondert festgelegt wird. Allerdings verweisen die unionsrechtlichen Diskriminierungsverbote nicht auf das Recht der Mitgliedstaaten, sondern legen einen unionsrechtsautonomen Begriff zugrunde (EuGH, 13.01.2004, C-256/01, Allonby, Rn. 66 f.), der entsprechend der zu Art. 45 AEUV entwickelten Begriffsbestimmung ausgelegt wird (Kocher, 2021, S. 250, Rn. 73). Damit werden nicht nur privatrechtliche Dienstverhältnisse, sondern auch öffentlich Bedienstete einschließlich der Beamtinnen und Beamten erfasst (EuGH, 02.10.1997, C-1/95, Gerster, Rn. 18), und nicht nur abhängig Beschäftigte, sondern auch arbeitnehmerähnliche Personen, soweit sie in tatsächlicher Hinsicht der Kontroll- und Weisungsbefugnis ihrer Vertragspartner unterstehen (EuGH, 11.11.2010, C-232/09, Danosa, Rn. 39; BAG, 25.06.2020, 8 AZR 145/19, Rn. 75). Eine begriffliche Klarstellung könnte entweder alle im Unionsrecht anerkannten Gruppen aufzählen, bzw. – um künftige Entwicklungen einbeziehen zu können – einen Verweis auf Unionsrecht aufnehmen:

- Einbeziehung derjenigen Geschäftsführenden einer GmbH, die vom unionsrechtlichen Arbeitnehmerbegriff erfasst sind (Schlachter, 2023b, § 5, Rn. 6; Roloff, § 5, Rn. 6 hinsichtlich des Entgeltgleichheitsanspruchs). Der inhaltlich zutreffende Hinweis, dass dies für den Auskunftsanspruch dieser Gruppe derzeit regelmäßig wegen der Mindestanforderung von sechs vergleichbaren Beschäftigten des anderen Geschlechts scheitern wird (Bauer et al., 2017, S. 809 f.; Oberthür, 2017, S. 2228 f.), verliert mit Inkrafttreten der RL an Relevanz. Zudem ist der

⁴² Die Darstellung in diesem Kapitel baut auf Vorarbeiten von Dr. Katharina Paukner auf.

persönliche Anwendungsbereich des Gesetzes nicht allein für den Auskunftsanspruch, sondern auch für das Diskriminierungsverbot und die Entgeltgleichheit relevant. Umgesetzt werden könnte dies durch ausdrückliche Regelung im EntgTranspG oder durch Verweis auf § 6 AGG.

- Einbeziehung der arbeitnehmerähnlichen freien Mitarbeitenden, denen der Auskunftsanspruch nach der Rechtsprechung (BAG, 25.06.2020, 8 AZR 145/19, Rn. 39 ff.) auch derzeit bereits zustehen kann (Oerder & Wenckebach, 2018, Rn. 13; Roloff, § 5, Rn. 6; Schlachter, § 5, Rn. 6; Zimmer, 2022, § 5, Rn. 7). Unionsrechtskonform ist der Arbeitnehmerbegriff des EntgTranspG davon abhängig, ob die Betroffenen nach Weisung Leistungen gegen eine Vergütung erbringen (BAG, 25.06.2020, 8 AZR 145/19, Rn. 75 f.). Dies wird von der Rechtsprechung bereits so gehandhabt (BAG, 25.06.2020, 8 AZR 145/19, Rn. 75). Auch dafür könnte auf § 6 AGG verwiesen werden. Ungeklärt bliebe lediglich, ob neben arbeitnehmerähnlichen auch generell Personen erfasst werden, die Telearbeit verrichten oder auf Plattformen beschäftigt sind (Schmidt, 2021, S. 1232, 1235; Stein, 2022, S. 328, 330). Dazu gibt es auf Unionsebene keine verbindliche Vorgabe, da noch keine politische Einigung über den Richtlinienvorschlag zur Plattformarbeit erzielt worden ist (Europäische Kommission, 2021b); damit liegt diese Regelung im Gestaltungsspielraum des nationalen Gesetzgebers.
- Einfügung eines klarstellenden Hinweises auf Rechte der Beamtinnen und Beamten der Länder und Kommunen, für deren Rechtsverhältnisse der Bund „keine Regelungskompetenz besitzt“ (Bauer et al., 2018, § 5, Rn. 17; Vianden, 2020, S. 230 f.). Da die Bundesrepublik aber dennoch die Ergebnisverantwortung für die Herstellung der Entgeltgleichheit in der Praxis trägt und der unionsrechtliche Entgeltgleichheitsgrundsatz auch für die öffentlichen Dienstverhältnisse gilt (BAG, 25.06.2020, 8 AZR 145/19, Rn. 73), ist mit geeigneten Mitteln sicherzustellen (Oerder & Wenckebach, 2018, Rn. 15; Zimmer, 2022, § 5, Rn. 4), dass Ansprüche zur Verwirklichung der Entgeltgleichheit auch ihnen zustehen (Salomon-Hengst, 2018, S. 92). Dafür könnte auf die bereits bundeseinheitlich geltende Vorschrift des § 24 AGG ausdrücklich verwiesen, oder auf die Regelungsbefugnis des Bundes für grundlegende Statusangelegenheiten der Beamten zurückgegriffen werden, zu denen auch das verfassungs- und unionsrechtlich abgesicherte Diskriminierungsverbot gerechnet werden kann; dafür kann eine Regelung im BeamtStG getroffen werden.

3.3.1.2 Unmittelbare und mittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts, § 3 Abs. 2 und 3 EntgTranspG

Die Definition der Entgeltbenachteiligung im EntgTranspG lehnt sich an die entsprechenden Bestimmungen des AGG und der RL 2006/54/EG an (Bundestagsdrucksache 18/11133, 2017, S. 48; Schlachter, 2023, § 3, Rn. 1-10), verbietet also Ungleichbehandlung bei sämtlichen Entgeltbestandteilen und -bedingungen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit (EuGH, 11.05.1999, C-309/97, Angestelltenbetriebsrat). Gem. Art. 14 Abs. 1 dieser RL geht es dabei um Benachteiligungen in Beschäftigung und Beruf, so dass nicht nur bestimmte Vertragstypen wie der Arbeitsvertrag erfasst werden, sondern bestimmte Handlungsfelder (berufliche Betätigung) (Kocher, 2021, S. 250, Rn. 74). Dass vom EntgTranspG die Merkmale zur Bestimmung der Benachteiligungsformen im Wesentlichen aus der Richtlinie übernommen werden, ist nicht zu beanstanden. Die Kritik aus der Rechtslehre bezieht sich vorrangig auf den Vorwurf eines fehlenden einheitlichen Konzepts der mittelbaren Diskriminierung im Unionsrecht (Mohr, 2022, RL 2006/54/EG Art. 2, Rn. 7; Wank, 2022, S. 320), das aber von einem nationalen Umsetzungsgesetz ohnehin nicht hätte erarbeitet werden können.

Auch die in § 3 Abs. 2 EntgTranspG vorgesehene Zulässigkeit eines Vergleichs mit einer Person des anderen Geschlechts, die ein höheres Entgelt erhalten „würde“ (fiktive Vergleichsperson, vgl. BAG, 27.08.2020, 8 AZR 62/19, Rn. 25; BAG, 21.01.2021, 8 AZR, 488/19, Rn. 35), ist nicht zu beanstanden (anders: Roloff, § 3, Rn. 4); sie ist durch Art. 2 Abs. 1 Buchst. a) RL 2006/54/EG vorgegeben, um auch

dann einen Entgeltvergleich zu ermöglichen, wenn aktuell keine reale Vergleichsperson vorhanden ist (vgl. ErwGr. Nr. 16 RL). Die Regelung erscheint hinreichend klar. Für die mittelbare Benachteiligung wird dasselbe dadurch erreicht, dass Kriterien unzulässig sind, die „in besonderer Weise benachteiligen können“, § 3 Abs. 3 EntgTranspG. Im Ergebnis können Klägerinnen und Kläger das ihnen gezahlte Entgelt mit dem vom Auskunftsanspruch erfassten Medianentgelt der Kolleginnen und Kollegen vergleichen, da dieser Wert den Verdienst einer realen oder hypothetischen Vergleichsperson repräsentiert (BAG, 21.01.2021, 8 AZR 488/19, Rn. 35, 39). Bei mittelbarer Benachteiligung genügt, dass ein verwendetes Kriterium abstrakt dazu geeignet ist, sich typischerweise zum Nachteil für ein Geschlecht auszuwirken. Von den Gerichten ist jedoch zu prüfen, ob mit hinreichender Sicherheit feststeht, dass eine lediglich fiktive Vergleichsperson tatsächlich ein höheres Entgelt bezogen hätte.

Eine verbotene Benachteiligung liegt vor, wenn gleiche Sachverhalte unterschiedlich oder unterschiedliche Sachverhalte gleich geregelt oder eingeordnet werden (EuGH, 13.02.1996, C-342/93, Gillespie, Rn. 16; EuGH, 08.05.2019, C-486/18, Praxair, Rn. 73; EuGH, 12.12.2019, C-450/18, Rn. 42). Sie kann (1) unmittelbar geschlechtsbedingt sein, wenn die Differenzierung an das Geschlecht selbst oder an ein untrennbar damit zusammenhängendes Merkmal anknüpft; trifft das zu, gibt es allenfalls gesetzlich vorgesehene Ausnahmen, aber keine Rechtfertigungsmöglichkeit (EuGH, 18.10.2010, C-356/09, Kleist, Rn. 41 ff.; EuGH, 07.02.2018, C-142/17, Maturi, Rn. 37 f.; BAG, 21.01.2021, 8 AZR 488/19, Rn. 54). Die (2) mittelbar geschlechtsbedingte Ungleichbehandlung knüpft dagegen an ein dem äußeren Anschein nach neutrales, nicht mit dem Geschlecht zusammenhängendes Merkmal an (EuGH, 06.12.2007, C-300/06, Voß, Rn. 27). Das Ausmaß der Betroffenheit wird festgestellt durch Vergleich zwischen allen Personen, auf welche die differenzierende Regel oder Maßnahme angewendet wird (EuGH 13.01.2004, C-256/01, Allonby, Rn. 73 ff.; EuGH, 06.12.2007, C-300/06, Voß, Rn. 40; EuGH, 03.10.2019, C-274/18, Schuch-Ghannadan, Rn. 47, 52). Ein geschlechtsbedingter Nachteil ist anzunehmen, wenn von der Differenzierung erheblich mehr Angehörige des einen Geschlechts nachteilig betroffen werden, oder Differenzierungskriterien verwendet werden, die sich auf ein Geschlecht erheblich belastender auswirken können als auf das andere. Eine mittelbar geschlechtsbedingte Ungleichbehandlung kann gerechtfertigt werden durch ein legitimes Regelungsziel, das mit verhältnismäßigen Mitteln verfolgt wird, sofern sie kohärent und systematisch angewendet werden (EuGH, 17.07.2014, C-173/13, Leone, Rn. 53 f.; EuGH, 24.09.2020, C-223/19, Betriebspensionen leitender Angestellter, Rn. 56). Durch die RL ergeben sich keine Abweichungen.

Noch nicht geklärt ist die genaue Abgrenzung des Diskriminierungsmerkmals „Geschlecht“. Gemäß Art. 1 RL ist Regelungsgegenstand die Entgeltgleichheit „zwischen Männern und Frauen“, ohne festzulegen, dass ein drittes Geschlecht ebenfalls einbezogen wäre. Die ErwGr. 3a und 3b RL unterstreichen, dass nach der Rechtsprechung (EuGH, 30.04.1996, C-13/94; EuGH, 27.04.2006, C-423/04) auch eine Benachteiligung wegen Geschlechtsumwandlung dem Diskriminierungsverbot unterliegt, und dass bestehende nationale Regelungen zur Anerkennung eines dritten Geschlechts von der RL nicht beeinträchtigt werden. Das spricht dafür, dass die RL inhaltlich keine Vorgaben macht, sondern die Entscheidung den Mitgliedstaaten verbleibt. Der Schutz vor Benachteiligung wegen des Geschlechts kann jedoch aus verfassungsrechtlichen Gründen auf das „dritte Geschlecht“ erstreckt werden (Jacobs, 2018, S. 263, 269; Dutta & Fornasier, 2021, S. 605, 607).

3.3.1.3 Entgelt, § 5 Abs. 1 EntgTranspG

Die Festlegung des Entgeltbegriffs in § 5 Abs. 1 EntgTranspG lehnt sich an das Unionsrecht an. Danach muss das gezahlte Entgelt bei gleichem Arbeitsplatz dasselbe sein, sofern Zeitlohn geschuldet wird,

oder aufgrund derselben Maßeinheit festgesetzt werden, sofern Leistungslohn geschuldet ist (EuGH, 31.05.1995, C-400/93, Royal Copenhagen, Rn. 20 ff.). Die in Art. 157 AEUV genannten Entgeltelemente werden im Gesetz nicht ausdrücklich aufgezählt. Daraus könnten sich Unklarheiten, etwa zur Einbeziehung von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung, der Hinterbliebenenversorgung oder bei bezahlter Freistellung ergeben. Die Rechtsprechung versteht den Entgeltbegriff allerdings auch bisher schon „umfassend“ (BAG, 25.06.2020, 8 AZR 145/19, Rn. 105; LAG Berlin-Brandenburg, 09.03.2021, 24 TaBV 481/20, Rn. 48), d.h. unter Einbeziehung aller Bestandteile (BAG, 11.12.2007, 3 AZR 249/06; BAG, 26.05.1993, 5 AZR 184/92), auch solcher, die von Dritten mit Bezug zur Leistung im bestehenden Arbeitsverhältnis gezahlt werden (LAG Berlin-Brandenburg, 09.03.2021, 24 TaBV 481/20, Rn. 51, 55). Eine substantielle Änderung ist daher nicht erforderlich; um die Erkennbarkeit zu erleichtern, könnte eine Begriffskonkretisierung erfolgen.

Die Verpflichtung zur Gewährung gleichen Entgelts trifft den vertraglichen Arbeitgeber oder alle anderen, die für die Zahlung eines Entgeltbestandteils zuständig sind (EuGH, 28.09.1994, C-128/93, Fischer; Krebber, 2016, Rn. 13). Sie umfasst sämtliche Entgeltbestandteile für sich genommen; eine Gesamtbewertung der geleisteten Vergütung findet nicht statt (EuGH, 26.06.2001, C-381/99, Brunnhofer, Rn. 35; EuGH, 30.03.2000, C-236/98, JämO, Rn. 44; EuGH, 27.05.2004, C-285/02, Elsner-Lakeberg, Rn. 15; zustimmend: BAG, 28.10.2021, 8 AZR 370/20 (A), Rn. 23). Daher kann die Nichtgewährung eines Entgeltbestandteils oder seine Gewährung in verringertem Umfang nicht durch höhere Bezüge bei anderen Bestandteilen ausgeglichen werden. Ob eine Zahlung im Gegenseitigkeitsverhältnis zur erbrachten Arbeitsleistung steht, oder lediglich Betriebstreue entgelt (EuGH, 21.10.1999, C-333/97, Lewen, Rn. 21) bzw. Aufwendungen ersetzt, ist unerheblich. Jegliche Leistung, die wegen des bestehenden Arbeitsverhältnisses erbracht wird und sich unmittelbar finanziell auswirkt, unterliegt gem. Art. 3 Abs. 1 (a) RL dem Entgeltgleichheitsgebot.

3.3.1.4 Gleichwertige Arbeit

Unionsrechtlich wird gleiches Entgelt geschuldet für gleiche oder gleichwertige Tätigkeit. Gleiche Arbeit liegt vor, sobald die ausgeübten Tätigkeiten, die Arbeitsanforderungen sowie die Art der Ausführung identisch oder so nah beieinander sind, dass die damit Beschäftigten einander ohne Weiteres ersetzen können (Schlachter 2023, § 4, Rn. 2; Franzen, 2022, Rn. 30). Gleichwertigkeit der Arbeit ist schwerer festzustellen, da die Art der geleisteten Arbeit dafür gerade nicht identisch sein muss (EuGH, 07.09.2002, C-320/00, Lawrence, Rn. 17; Winter, 2001, S. 7 ff.). Der EuGH überlässt die Feststellung der Gleichwertigkeit den nationalen Gerichten (EuGH, 26.06.2001, C-381/99, Brunnhofer, Rn. 49; EuGH, 03.06.2021, C-624/19, Tesco Stores, Rn. 30), legt aber selbst objektive Kriterien fest, deren Verwendung Entgeltgleichheit ermöglicht. Diese Kriterien sind dabei für beide Fälle dieselben (BAG, 21.01.2021, 8 AZR 488/19, Rn. 37). Die Arbeitnehmer müssen „unter Zugrundelegung einer Gesamtheit von Faktoren wie Art der Arbeit, Ausbildungsanforderungen und Arbeitsbedingungen als in einer vergleichbaren Situation befindlich angesehen werden können“ (EuGH, 26.06.2001, C-381/99, Brunnhofer, Rn. 43).

Die Art der Arbeit ist *gleichwertig*, wenn sie anhand eines nicht diskriminierenden Entgeltsystems als gleichwertig eingestuft wird, das objektive Kriterien zugrunde legt, die insbesondere auf Belastung und Verantwortung sowie die Art der wahrgenommenen Aufgaben abstellt (Europäische Kommission, 2014, Nr. 10). Die Forderung nach einer objektiven Bewertung ist nicht so zu verstehen, dass lediglich vorgegebene oder zertifizierte Bewertungssysteme genutzt werden müssen. Allerdings muss die Anwendung der verwendeten Systeme gem. Art. 4 Abs. 2 RL tatsächlich eine nicht objektive Einordnung

der Tätigkeiten ausschließen. Selbst entwickelte Entgeltsysteme können verwendet werden, sobald sie erweislich weder zu einer unmittelbar noch mittelbar geschlechtsbedingten Benachteiligung führen. Da die Mitgliedstaaten für das Regelungsziel der Herstellung von Entgeltgleichheit eine Ergebnisverantwortung trifft (EuGH, 06.07.1982, C-61/81, KOM ./ UK, Rn. 7, 10; EuGH, 03.06.2021, C-624/19, Tesco Stores, Rn. 20), ist eine Regelung erforderlich. Die in § 4 Abs. 2 S. 2 EntgTranspG aufgezählten zu berücksichtigenden Faktoren zur Bestimmung der Gleichwertigkeit von Arbeit nehmen die vom EuGH verwendete Umschreibung auf; da sich diese Rechtsprechung weiter differenziert, hat Art. 4 Abs. 3 S. 3 RL die Verwendung zusätzlicher Aspekte zwar nicht vorgeschrieben, aber zugelassen (siehe ErwGr. 15 RL).

Hauptkritikpunkt in der Literatur ist die fehlende praktische Handhabbarkeit des Begriffs der gleichwertigen Arbeit (Bauer & Romero, 2017, S. 409 f.; Benkert, 2017, S. 434 f.). Dies beruht auf dem grundsätzlichen Einwand, eine Definition von gleichwertiger Arbeit könne nicht gelingen, weil es bereits an einer abstrakten Bestimmbarkeit des Wertes von Arbeit fehle; dieser Wert werde allein vom Arbeitsmarkt bestimmt (Vianden, 2020, S. 84, 90 m.w.N.; Wank, 2018, S. 34, 36). Damit soll die Vorgabe der Entgeltgleichheit auch für gleichwertige Arbeit als unmöglich und damit unerfüllbar eingeordnet werden. Das trifft allerdings nicht zu, sofern die unionsrechtlichen Vorgaben zweckentsprechend verwendet werden.

Würde das Entgeltgleichheitsgebot dagegen auf „gleiche Arbeit“ beschränkt, was angesichts der primärrechtlichen Verankerung des Anspruchs in Art. 157 AEUV ohnehin ausgeschlossen ist, würde das Definitionsproblem dadurch nicht gelöst, sondern verschoben. Die Grenzen dessen, was als noch gleichartig bezeichnet werden kann, sind beispielsweise in den USA, die gleichwertige Arbeit nicht berücksichtigen, ebenfalls hoch umstritten (Schlachter, 1993, S. 267ff.). Die Einbeziehung der gleichwertigen Arbeit erfolgt weiterhin, um den Entgeltgleichheitsanspruch auch in stark nach dem Geschlecht segregierten Berufen und in kleinteilig strukturierten Organisationen zu ermöglichen, selbst wenn es dort an mit gleicher Tätigkeit Beschäftigten des jeweils anderen Geschlechts fehlt oder nur zu wenige Vergleichspersonen beschäftigt sind. Der Zweck einer Erstreckung des Entgeltgleichheitsgrundsatzes auf gleichwertige Arbeit ist es gem. Art. 4 Abs. 2 S. 2 RL, die Verwendung diskriminierender Elemente in gesetzlichen, tariflichen oder betrieblichen Lohnfindungssystemen überprüfen und beseitigen zu können; eine umfassende Bestimmung des jeweiligen Wertes von Arbeit ist dafür weder notwendig noch vorausgesetzt.

Dabei können Schwierigkeiten bei der Bestimmung von gleichwertiger Arbeit nicht dazu berechtigen, nur das als gleichwertig einzuordnen, was in einem System zur Feststellung der Gleichwertigkeit einvernehmlich niedergelegt, also vom Arbeitgeber anerkannt worden ist (EuGH, 06.07.1982, C-61/81, KOM ./ UK, Rn. 12). Vielmehr muss ein Verfahren zur Überprüfung der Gleichwertigkeit implementiert werden, das auch streitig, gegen den Willen des Arbeitgebers, ein Entgeltsystem als benachteiligend einordnen kann (ebd., Rn. 13). Ein benachteiligungsfreies Entgeltsystem wird aber bereits bejaht, wenn die Entgeltbemessung im konkreten Fall auf nachprüfbar, objektiven Kriterien beruht, die von der Art der verrichteten Tätigkeit statt von den tätigen Personen ausgehen, dieselben Bewertungskriterien für alle Geschlechter diskriminierungsfrei verwenden und insgesamt transparent formuliert sind. Was der „wirkliche Wert“ einer bestimmten Tätigkeit ist, muss ein Gericht gerade nicht festlegen. Das EntgTranspG zählt als Anforderungen an ein faires Entgeltsystem nicht abschließend („insbesondere“) in § 4 Abs. 4 EntgTranspG die wichtigsten vom EuGH herausgearbeiteten Vorgaben auf, lässt sich also unionsrechtskonform auslegen und anwenden; eine substantielle Änderung ist insoweit nicht erforderlich.

3.3.1.5 Entgeltsysteme

Die Vorgaben für die Ausgestaltung von *Entgeltsystemen*, die in § 4 Abs. 4 EntgTranspG aufgegriffen worden sind, gelten unionsrechtlich für einzelvertraglich, kollektivvertraglich oder gesetzlich geregelte Entgeltsysteme gleichermaßen (EuGH, 03.06.2021, C-624/19, Tesco Stores, Rn. 21). Sie alle müssen gerichtlich auf ihre Vereinbarkeit mit dem Entgeltgleichheitsgebot kontrollierbar sein. § 4 Abs. 5 EntgTranspG darf daher nicht so ausgelegt werden, dass damit eine Überprüfbarkeit von Kollektivregelungen ausgeschlossen wird. In der Literatur wird dem die Angemessenheitsvermutung entgegengehalten, die eine benachteiligungsfreie Ausgestaltung tariflicher Entgeltsysteme (S. 1) unterstellt. Dafür wird die Vermutung teils so interpretiert, dass sie die grundsätzlich anerkannte Verpflichtung, tarifliche Entgeltsysteme benachteiligungsfrei auszugestalten „relativiert“ (Löwisch, 2022, S. 579). Infolgedessen könnten im Geltungsbereich dieser Vorschrift Verstöße gegen das Entgeltgleichheitsgebot nicht mehr geltend gemacht werden, da es an der Gleichwertigkeit tariflich unterschiedlich eingruppiertes Tätigkeiten fehlt (ebd., S. 579, 581). Das führt zu einer nahezu vollständigen Freistellung tariflicher Entgeltsysteme von der richterlichen Kontrolle auf Entgeltgleichheit, sofern die Tarifparteien nicht einen der in § 4 Abs. 2 EntgTranspG aufgezählten Faktoren vollständig unberücksichtigt gelassen haben. Begründet wird diese Interpretation mit dem Schutz der Tarifautonomie, die eine Vermutung zugunsten der hinreichenden Berücksichtigung aller objektiven Faktoren der Entgeltbewertung durch die Tarifparteien verlange, und auch vom Unionsrecht wegen dessen lediglich subsidiärer Regelungskompetenz nicht überwunden werden könne (ebd., S. 579 f.).

Diese Begründung ist allerdings nicht unwidersprochen geblieben (Schlachter, 2023, § 4, Rn. 9, Krüger, 2022, S. 956, 957 f.). Unbestritten kommt der Tarifautonomie hohe Bedeutung zu, die auch von der Union explizit anerkannt wird; den Rückschluss auf eine im Regelfalle vollständige Freistellung von richterlicher Kontrolle trägt das jedoch nicht. Zwar trifft es zu, dass auch das BAG die Tarifparteien nicht dem allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz unterworfen hat (BAG, 21.05.2014, 4 AZR 50/13), doch geht es bei der Entgeltgleichheit um ein Element des Verbots der Diskriminierung wegen des Geschlechts, das eine grundsätzlich andere Qualität aufweist. An Diskriminierungsverbote sind auch die Tarifvertragsparteien gebunden. Art. 11 RL erkennt ausdrücklich die Vorzüge tarifautonomer Regelungen an, allerdings spezifisch zu dem Zweck, die Tarifparteien in Maßnahmen zur Beseitigung der Entgeltdiskriminierung einzubeziehen. Gefördert werden soll eine tarifliche Ausgestaltung solcher Maßnahmen, das entbindet aber weder den Staat noch die Tarifpartner von der Beachtung der Richtlinienziele (EuGH, 15.12.2022, C-311/21 Rn. 64).

Der EuGH gesteht nationalen Gerichten zu, den Umstand zu berücksichtigen, dass ein Entgeltsystem kollektivvertraglich festgelegt worden ist (EuGH, 28.02.2013, C-427/11). „Berücksichtigen“ meint insofern jedoch nur die Einbeziehung in einen Abwägungsvorgang als ein gewichtiges Element neben relevanten anderen. Daher kann eine Eingruppierung in dieselbe Entgeltgruppe zwar ein bedeutsames Indiz für die Gleichwertigkeit begründen (BAG, 26.01.2005, 4 AZR 509/03, Rn. 29; Ahrendt, 2021, § 37 Rn. 20, 81), aber keinen unüberprüfbar Vorrang. Der EuGH sieht vor, dass gerichtlich stets kontrollierbar sein muss, ob eine Person bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit ein geringeres Entgelt erhält als ein Angehöriger des anderen Geschlechts (EuGH, 03.06.2021, C-624/19, Rn. 21, 25). § 4 Abs. 5 S. 1 EntgTranspG kann daher die Pflicht zu diskriminierungsfreier Festsetzung von Entgeltgruppen nicht „relativieren“, auch wenn eine angemessene Entgelthöhe von Tariflöhnen vermutet wird. Die gerichtliche Kontrolle einer Maßnahme auf Verletzung von Diskriminierungsverboten kann ebenso wenig unter Berufung auf die Tarifautonomie ausgeschlossen werden (EuGH, 15.12.2022, C-311/21 Rn. 77) wie

in einem anderen Fall unter Berufung auf die gleichfalls verfassungsrechtlich geschützte und unionsrechtlich anerkannte Kirchenautonomie (EuGH, 17.04.2018, C-414/16, Egenberger).

§ 4 Abs. 5 S. 2 EntgTranspG fingiert weitergehend, dass von unterschiedlich eingruppierten Personen keine gleichwertige Arbeit geleistet wird. Obwohl das Ziel tariflicher Entgeltgruppenbildung in der zutreffenden Erfassung aller Tätigkeiten besteht, gelingt das nicht immer: Einerseits schließen tarifliche Regelungen über- und außertarifliche Entgelte nicht aus, strukturieren sie aber auch nicht; das Vorhandensein tariflicher Regelungen kann Nachteile bei übertariflichem Entgelt also nicht verhindern, darf sie dann auch nicht der gerichtlichen Kontrolle entziehen. Andererseits sind nicht alle gängigen tariflichen Eingruppierungskriterien auf mittelbare Benachteiligung oder auf vollständige Berücksichtigung aller relevanten Anforderungen der Tätigkeit überprüft worden; sie können also auch selbst ungeeignete Kriterien enthalten. Art. 12 RL verpflichtet jedoch zur Gewährleistung von Verfahren zur Durchsetzung aller Rechte und Pflichten aus dem Entgeltgleichheitsgrundsatz, ohne tariflich begründete Rechte davon auszunehmen. Dafür ist § 4 Abs. 5 EntgTranspG anzupassen. Ein besonderes Gewicht kann tariflichen Entgeltsystemen dabei auch weiterhin beigemessen werden, allerdings ohne die Kontrollfähigkeit im Regelfalle auszuschließen. Wenn § 4 Abs. 5 S. 2 EntgTranspG die Ungleichwertigkeit tariflich unterschiedlich eingruppiertener Tätigkeiten oder die Gleichwertigkeit gleich eingruppiertener Tätigkeiten widerleglich vermutet, wird dadurch die gerichtliche Kontrolle nicht ausgeschlossen.

3.3.1.6 Vergleichsgruppen

Unionsrechtlich muss ein Entgeltvergleich zwischen allen zugelassen sein, die gleiche oder gleichwertige Arbeit leisten (Roloff, § 4, Rn. 10; Schlachter, 2023, § 4, Rn. 5; Oerder & Wenckebach, 2018, Rn. 12); Arbeitgeber dürfen nicht bestimmte Teilgruppen aus diesem Vergleich herausnehmen (BAG, 21.01.2021, 8 AZR 488/19, Rn. 49). Von diesen Vorgaben geht das EntgTranspG zwar im Grundsatz ebenfalls aus, modifiziert das aber für die Zwecke der Auskunftserteilung in § 11 Abs. 3 S. 2 Nr. 1 EntgTranspG für bestimmte Fälle. Tarifgebundene oder -anwendende Arbeitgeber dürfen nämlich die Auskunft auf das Entgelt derjenigen Angehörigen des anderen Geschlechts begrenzen, die derselben Entgeltgruppe angehören.⁴³ Damit wird die Vergleichsgruppe unabhängig davon festgelegt, ob noch weitere Beschäftigte anderer Entgeltgruppen gleichwertige Arbeit leisten. Der RL zufolge schulden Arbeitgeber in allen Fällen eine Entgeltauskunft zu denselben Inhalten.

Problematisch ist weiter die Regelung in § 15 Abs. 4 S. 2 und 4 EntgTranspG, wonach sich die Entgelt-Auskunft auf die von Arbeitgeber oder Betriebsrat für gleichwertig gehaltene Vergleichstätigkeit bezieht. Das ist zumindest unglücklich formuliert, weil die Gleichwertigkeit nach objektiven Kriterien, nicht nach subjektivem Dafürhalten zu bestimmen ist (Bauer et al. 2017, S. 809, 811; Krüger, 2022, S. 956, 958). Gem. § 10 Abs. 1 EntgTranspG muss die Vergleichsgruppe zwar zunächst von den Auskunftbegehrenden benannt werden, selbst wenn ihnen die Gleichwertigkeit der Arbeitsleistung anderer Beschäftigter nicht präzise bekannt ist. Daher lässt § 10 Abs. 1 S. 2 EntgTranspG eine „in zumutbarer Weise“ erfolgende Benennung genügen, akzeptiert also jede nicht willkürliche Angabe (Bundestagsdrucksache 18/11133, 2017, S. 58; Heukenkamp, 2021, S. 13, 17). Daher begrenzt eine fehlerhafte Angabe der Vergleichsgruppe die Auskunftspflicht nicht (BAG, 25.06.2020, 8 AZR 145/19, Rn. 34), sondern Arbeitgeber müssen die Auskunft zu den betrieblich als vergleichbar erachteten Beschäftigten erteilen.

⁴³ Kritisch: Krüger (2022, S. 956 f.).

Dass Arbeitgeber die Auskunft nicht zu den betrieblich als fehlerhaft eingeschätzten Vergleichspersonen erteilen müssen, bedeutet jedoch nicht, dass ihnen dadurch eine „Einschätzungsprärogative“ (so: ArbG Berlin, 05.10.2020, 54 Ca 5309/19) bei der Ermittlung der zutreffenden Vergleichsgruppe zuerkannt würde (Bauer et al., 2017, S. 809, 811; Krüger, 2022, S. 956, 958). Das wäre mit einem Gesetz unvereinbar, das ein Verfahren vorschreibt, das „ein objektiv vergleichbares Bewertungsergebnis erzielt“ (Gesetzesbegründung, Bundestagsdrucksache 18/11133, 2017, S. 51). Diese Formulierung schließt es aus, sich auf eine subjektive Einschätzung zu berufen. Wenn Anfragende eine Vergleichsgruppe nennen, die die Gleichwertigkeit anders abgrenzt als die betriebliche Entgeltbewertung, müssen die Auskunfterteilenden die Kriterien, die der betrieblichen Bewertung zugrunde liegen, in ihrer Auskunft darlegen, um eine Überprüfung ihrer Objektivität zu ermöglichen.

Bestimmte Personen werden bei der Zusammensetzung der Vergleichsgruppe gesetzlich nicht berücksichtigt, denn gem. § 4 Abs. 3 EntgTranspG dürfen Beschäftigte in unterschiedlichen Rechtsverhältnissen gem. § 5 Abs. 2 EntgTranspG nicht als in einer vergleichbaren Situation befindlich angesehen werden. Das weicht von den geltenden Vorgaben des Unionsrechts zur Zusammensetzung von Vergleichsgruppen ab (BAG, 25.06.2020, 8 AZR 145/19, Rn. 65), weil Angehörige unterschiedlicher Statusgruppen als nicht vergleichbar definiert werden. Art. 16a RL stellt stattdessen darauf ab, dass sich das Entgeltgleichheitsgebot an einen gemeinsamen Regelsetzer richtet („einheitliche Quelle“), der das Entgeltsystem festlegt (EuGH, 03.06.2021, C-624/19; Schlachter, 2023, § 4, Rn. 6). Das kann auch bei Personen vorkommen, die von unterschiedlichen Arbeitgebern oder in unterschiedlichen Rechtsverhältnissen im Sinne des § 5 Abs. 2 EntgTranspG beschäftigt sind. Wird das Entgelt beispielsweise unternehmensweit einheitlich festgelegt, darf der Entgeltvergleich bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit auch mit allen Unternehmensangehörigen vorgenommen werden; bei Geltung eines Flächentarifvertrages auch darüber hinaus mit allen übrigen nach Tarif Entlohten.

3.3.1.7 Rechtfertigung

Eine mittelbar geschlechtsbedingte Vergütungsdifferenz kann gerechtfertigt werden (BAG, 21.01.2021, 8 AZR 488/19, Rn. 54). Dafür hat das BAG die vom EuGH herausgearbeitete Anforderung übernommen, dass die Entgeltbemessung auf einem Entgeltsystem beruhen muss, das auf objektiven Faktoren aufbaut, die nichts mit dem Geschlecht der Beschäftigten zu tun haben und ein echtes unternehmerisches Bedürfnis als legitimes Ziel verwirklichen (ebd., Rn. 62, 67). Rechtfertigend wirkt ein solches System zudem nur dann, wenn es in der Praxis auch entsprechend geschlechtsneutral ausgelegt und angewendet wird (ebd., Rn. 68). Ein höheres Dienstalter der besser bezahlten Person, das deren Berufserfahrung widerspiegelt, kann auch ihr höheres Entgelt rechtfertigen (LAG Sachsen, 03.09.2021, 15 Sa358/19), nicht aber der Umstand, dass sie ein höheres Entgelt als die Klägerinnen und Kläger gefordert hat (BAG, 16.02.2023, 8 AZR 450/21 (PM)). Mit dieser Auslegung sind die Anforderungen von Art. 3 Abs. 1 (i) RL erfüllt.

3.3.1.8 Anspruch auf gleiches Entgelt

Das EntgTranspG formuliert ein Verbot der Entgeltdiskriminierung (§ 3 Abs. 1) in Kombination mit dem Verbot einer geschlechtsbedingt geringeren Bezahlung (§ 7). Zugleich gibt § 1 EntgTranspG das Regelungsziel vor, das Gebot des gleichen Entgelts „durchzusetzen“. In Verfolgung dieses Regelungsziels liegt es nahe, einen Anspruch auf Herstellung von Entgeltgleichheit direkt im Gesetz zu formulieren. Da eine als diskriminierend erwiesene Entgeltvereinbarung gem. § 8 Abs. 1 EntgTranspG unwirksam ist, besteht ein vertraglicher Entgeltanspruch bereits gemäß § 612 Abs. 1 BGB. Sein Umfang muss gem. § 612 Abs. 2 BGB mangels einer wirksamen ausdrücklichen Vereinbarung und der unionsrechtlichen

Verpflichtung zur „Anpassung nach oben“ dem entsprechen, was dem anderen Geschlecht gezahlt wird. n Die geltenden Bestimmungen setzen die Regelungstechnik aus § 612 Abs. 3 BGB a. F. fort, die die Rechtsprechung in allen Gesetzesfassungen als auslegungsfähig angesehen hat (BAG, 23.09.1992, 4 AZR 30/92; BAG, 11.12.2007, 3 AZR 249/06; LAG Berlin-Brandenburg, 12.11.2019, 7 Sa 1086/19, Rn. 17; Schmidt, 2020, S. 269, 271). Mithilfe dieser Auslegung konnten alle genannten Rechtsgrundlagen an die Vorgabe des Unionsrechts angepasst werden: In Übereinstimmung mit der Rechtsprechung des EuGH („Angleichung nach oben“) (EuGH, 07.10.2019, C-171/18, Safeway, Rn. 17, 40) ist ein Leistungsanspruch zuzuerkennen, um den Grundsatz der Gleichbehandlung zu gewährleisten, solange keine anderweitigen Maßnahmen zur Beseitigung der Benachteiligung getroffen worden sind (BAG, 22.10.2015, 8 AZR 168/14, Rn. 62; BAG, 09.12.2015, 4 AZR 684/12; Ahrendt, 2021, § 37, Rn. 22 f.). Ebenso argumentiert das BAG, das sich neben § 3 Abs. 1, 7 EntgTranspG zusätzlich auf den unmittelbar anwendbaren Art. 157 AEUV stützt (BAG, 21.01.2021, 8 AZR 488/19, Rn. 16, 75; BAG, 16.02.2023, 8 AZR 450/21 (PM)).

Obwohl das BAG ausdrücklich hervorhebt, für den Eintritt dieser Rechtsfolge bedürfe es „keiner weiteren gesetzlichen Regelung“ (BAG, 22.10.2015, 8 AZR 168/14, Rn. 62), weil sie bereits aus dem Verstoß gegen den Entgeltgleichheitsgrundsatz folge (EuGH, 07.10.2019, C-171/18, Safeway, Rn. 24)⁴⁴, ist dies für potentiell Benachteiligte nicht eindeutig erkennbar. Sie könnten daher davon ausgehen, zwei Verfahren zu benötigen (Markard, 2019, S. 534, 540 f.), also den Auskunftsanspruch des EntgTranspG einer anschließenden Leistungsklage vorschalten, oder nur Schadensersatzansprüche wegen Geschlechtsdiskriminierung geltend machen zu können (Mengel, 2019, Rn. 2445). Auch Gerichte können die unionsrechtlich vorgeschriebene Konsequenz einer festgestellten Benachteiligung übersehen, dass der Nachteil nicht nur zu entschädigen, sondern vollständig zu beseitigen ist. Für die Zukunft, also in einem weiterhin fortbestehenden Arbeitsverhältnis, ist das durch einen Schadensersatzanspruch nicht zu erreichen, denn er kann lediglich für in der Vergangenheit liegende Schäden geltend gemacht werden. Klägerinnen und Kläger müssten dann trotz bereits festgestellter Entgeltdiskriminierung mehrfach auf Zahlung des Differenzbetrags klagen (ArbG Göttingen, 3 Ca 87/21 Ö, zitiert nach: Der Spiegel, Ausgabe vom 02.07.2022, S. 38 f.), wenn der Vertrag zwischenzeitlich noch nicht angepasst wurde. In Kombination mit der generellen Scheu davor, Individualklagen in einem laufenden Arbeitsverhältnis anzustrengen (Stein, 2022, S. 328, 331), und der Verpflichtung gem. § 12a Abs. 1 S. 1 ArbGG, unabhängig vom Ausgang des Verfahrens erstinstanzlich die eigenen Verfahrenskosten selbst tragen zu müssen, kann dies auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer abschreckend wirken. Das ist mit einer effektiven Durchsetzung des Entgeltgleichheitsgebots nicht vereinbar.

3.3.2 Der Auskunftsanspruch

Das Entgeltgleichheitsgebot für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit ist dem Unionsrecht zufolge verpflichtend durchzusetzen (Röhner, 2021, S. 366, 375 f.). Dafür bedarf es, trotz bereits vorhandener Diskriminierungsverbote im Verfassungs- und im einfachen Recht, einer gesetzlichen Regulierung (Ablehnend: Benkert, 2017, S. 434, 435; Wank, 2018, S. 34; Thüsing, 2017, S. 565, 568; Vianden, 2020, S. 375; zustimmend: Schmidt, 2020, S. 269, 276; Rech, 2021, S. 367, 370; Stein, 2022, S. 328, 329). Die dafür einzusetzenden Durchsetzungsinstrumente gibt das geltende Unionsrecht

⁴⁴ Demnach müssen Arbeitgeber nach Feststellung einer Diskriminierung den unionsrechtlichen Entgeltgleichheitsanspruch unverzüglich und vollständig umsetzen.

den Mitgliedstaaten nicht vor. Erst Art. 7 bis 9 RL verlangen ausdrücklich eine Umsetzung der im EntgTranspG bereits verwendeten Instrumente: Auskunftsanspruch, Prüfverfahren und Berichterstattung. In der Rechtslehre werden diese Instrumente dagegen oft kritisiert, weil sie mit erheblichem Aufwand verbunden, aber dennoch wenig effektiv seien (Schiefer et al., 2017, S. 546, 551; Wank, 2018, S. 34; Vianden, 2020, S. 372). Als ursächlich für den Effektivitätsmangel werden mehrere Aspekte benannt:

3.3.2.1 Zugangsvoraussetzungen

Der Auskunftsanspruch kann gem. § 12 Abs. 1 EntgTranspG nicht an alle für die Entgeltgleichheit relevanten Ansprechpartner gerichtet, sondern nur in Betrieben mit in der Regel mehr als 200 Beschäftigten geltend gemacht werden. Da ein Großteil der in Deutschland erwerbstätigen Arbeitnehmerinnen in kleineren und mittleren Betrieben beschäftigt ist (Frodermann et al., 2018, S. 18-20; Röhner, 2021, S. 366, 375 f.), kann der Auskunftsanspruch gerade von denjenigen, die typischerweise zu den geringer Entlohnten zählen, vielfach nicht genutzt werden. Auch der öffentliche Dienst, der ebenfalls viele Frauen beschäftigt, ist oft in Dienststellen mit regelmäßig weniger als 200 Beschäftigten organisiert und fällt so aus dem Anwendungsbereich heraus. Art. 7 RL sieht dagegen für eine Auskunftserteilung überhaupt keine Mindestbeschäftigtenzahl vor. Bei Wegfall des Schwellenwertes erübrigt sich zugleich die Diskussion darüber, welche Personen in den Schwellenwert einzubeziehen sind, beispielsweise für Leiharbeiterinnen und -arbeitnehmer (Roloff, § 5, Rn. 7) oder im Gemeinschaftsbetrieb Beschäftigte (Maiß & Vieg, 2018, S. 387 ff.).

Weiter wäre die Beschränkung des Auskunftsanspruchs auf einen Vergleich mit im selben Betrieb tätigen Personen (Gola, 2021, S. 116 ff.) gem. Art. 7 und 16a RL zu ersetzen durch einen Vergleich mit allen Personen, die gleiche oder gleichwertige Arbeit leisten und deren Entgeltbemessung von derselben Quelle stammt. Damit wird die Rechtsprechung des EuGH zum Diskriminierungsverbot übernommen, die die Zusammensetzung der Vergleichsgruppe bei Überprüfung der Entgeltdiskriminierung bereits nach geltendem Recht so versteht. Dass dies beim Auskunftsanspruch derzeit gem. § 12 Abs. 2 EntgTranspG anders definiert wird, wird mit der bislang fehlenden unionsrechtlichen Determinierung eines Auskunftsanspruches begründet; zur Umsetzung der Transparenz-RL wird eine Gesetzesanpassung erforderlich.

3.3.2.2 Umfang des Auskunftsanspruchs

Zur Geltendmachung des Auskunftsanspruchs müssen Anfragende die relevante Vergleichsgruppe und die relevanten Auskunftsgegenstände benennen, siehe § 10 Abs. 1 S. 2 und 3 EntgTranspG. Das wurde in der Literatur als erhebliche Erschwerung für die Geltendmachung des Anspruchs angesehen (Vianden, 2021, S. 431, 432), die von der Rechtsprechung allerdings entschärft worden ist: Das BAG betont, dass der Begriff des Entgelts umfassend zu verstehen ist und grundsätzlich alle geldwerten Leistungen umfasst, die aufgrund des Beschäftigungsverhältnisses gewährt werden (BAG, 25.06.2020, 8 AZR 145/19, Rn. 105). Aus all diesen Bestandteilen ist das durchschnittliche monatliche Entgelt als arithmetisches Mittel des kalenderjährlichen Entgelts zu errechnen und als Median des durchschnittlichen monatlichen Bruttoentgelts mitzuteilen (BAG, 25.06.2020, 8 AZR 145/19, Rn. 105).

Weiter kann die Auskunft zu „bis zu zwei“ einzelnen Entgeltbestandteilen erfragt werden, unabhängig davon, auf welcher Rechtsgrundlage diese gezahlt werden (ebd.). Auch diese Begrenzung des Auskunftsumfanges wird von der RL künftig nicht mehr zugelassen. Derzeit können Klägerinnen und Kläger entweder gezielt nach Entgeltbestandteilen fragen, bei denen eine Entgeltdifferenz vermutet wird, aber die erfragten Bestandteile dürfen nach der Rechtsprechung auch zu Sachgruppen zusammengefasst werden („außertarifliche und tarifliche Zulagen mit bzw. ohne Tätigkeitsbezug“) (ebd., Rn. 108).

Dafür argumentiert das BAG, dass bei anderer Auslegung der Auskunftsanspruch nicht effektiv verfolgt werden könne, weil Beschäftigte ohne Kenntnis der Entgeltzusammensetzung anderenfalls möglicherweise differierende Bestandteile erraten müssten, oder auf eine mehrfache Anfrage verwiesen seien (ebd., Rn. 111). Letzteres wäre allerdings gem. § 10 Abs. 2 S. 1 EntgTranspG grundsätzlich nur alle zwei Jahre zulässig, wäre also praktisch ungeeignet, zu einem konkreten Zeitpunkt einen Gesamtüberblick zu verschaffen. Diese Auslegung orientiert sich am Gesetzeszweck, mit Hilfe des Auskunftsanspruches die Durchsetzung eines Anspruches auf gleiches Entgelt zu erreichen (ebd.; BAG, 21.01.2021, 8 AZR 488/19, Rn. 43), und fördert damit die Effektivität des Auskunftsanspruches als Durchsetzungsinstrument. Wegen der besseren Erkennbarkeit für die Nutzer ist auch an dieser Stelle eine ausdrückliche Übernahme dieser Auslegung in den Normtext zweckmäßig.

Eine Auskunft zum Vergleichsentgelt ist gem. § 12 Abs. 3 EntgTranspG nicht zu erteilen, sobald die richtig zusammengesetzte Vergleichsgruppe aus weniger als sechs Beschäftigten des anderen Geschlechts besteht. Damit soll der Schutz personenbezogener Daten der in die Vergleichsgruppe einbezogenen Beschäftigten gewahrt werden (BAG, 25.06.2020, 8 AZR 145/19, Rn. 103). Beschäftigte in geschlechtsspezifisch zusammengesetzten Berufsfeldern oder auf besonders spezialisierten oder herausgehobenen Arbeitsplätzen werden am wahrscheinlichsten diese Mindestzahl an Kolleginnen oder Kollegen des anderen Geschlechts nicht erreichen. Mit der Formulierung eines solchen Schwellenwertes wird der Auskunftsanspruch Personen ohne eine entsprechende Zahl von Vergleichspersonen gerade zu dem Element vorenthalten, das am ehesten auf eine Entgeltlücke hinweisen kann. Das ist nicht mit einer möglicherweise zu geringen Aussagekraft des Vergleiches mit einer sehr kleinen Vergleichsgruppe zu rechtfertigen, denn die Aussagekraft des Vergleiches wird im Streitfall vom Gericht geprüft, das gegebenenfalls den Vortrag zusätzlicher Indizien verlangen kann. Auch § 3 Abs. 2 S. 1 EntgTranspG formuliert ein Verbot, ein geringeres Entgelt zu zahlen als dasjenige, das „ein/e“ Beschäftigte/r des jeweils anderen Geschlechts erreicht, verlangt also gerade kein Vergleichskollektiv. Auch der Datenschutz fordert nicht, in solchen Fällen eine Mitteilung zum Vergleichsentgelt auszuschließen, da er der Entgeltgleichheit gegenüber nicht grundsätzlich Vorrang genießt. Für die Abwägung gestattet Art. 10 Abs. 3 RL zwar, dass Mitgliedstaaten eine Mitteilung von Daten, aus denen sich das Entgelt einer identifizierbaren Person ableiten lässt, an die Anfragenden unterbinden; stattdessen müssen diese Daten dann aber an die Arbeitnehmervertretungen, die Arbeitsaufsicht oder die Gleichstellungsstelle übermittelt werden, damit diese die Anfragenden bei der rechtlichen Durchsetzung der Entgeltgleichheit unterstützen können. Zudem ist eine Veröffentlichung personalisierbarer Informationen zu untersagen, gem. Art. 7 Abs. 6 RL aber nicht die Verwendung zur Durchsetzung von Entgeltgleichheit.

3.3.2.3 Formelle Pflichten

Formale Anforderungen sind von Auskunftsverlangenden wie von Auskunftserteilenden zu beachten. Beschäftigte müssen gem. § 10 Abs. 2 S. 1 EntgTranspG in Textform (§ 126b BGB) anfragen. Wer die Anfrage zu beantworten hat, unterliegt einem komplexen Koordinierungsprozess zwischen Arbeitgebern, Betriebsrat und Tarifvertragsparteien, hat aber auf die Adressaten des Auskunftsverlangens keine Auswirkungen (BAG, 25.06.2020, 8 AZR 145/19, Rn. 85). Selbst wenn die Beschäftigten zuvor über die Zuständigkeit zur Erteilung der Auskunft informiert worden sind, ist es nicht Voraussetzung eines wirksamen Auskunftsbegehrens, den richtigen Adressaten auszuwählen (ebd.).

Für Arbeitgeber regelt § 15 Abs. 3 S. 1 EntgTranspG eine Verpflichtung, das Auskunftsverlangen in Textform und innerhalb von drei Monaten zu beantworten; sie gilt allerdings ausdrücklich nur für nicht

tarifgebundene oder tarifanwendende Arbeitgeber, für alle anderen besteht keine gesetzliche Regelung. Dass die Norm analog auf die nicht geregelten Fälle angewendet werden kann, ist angesichts einer „unbewussten Regelungslücke“ als Zulässigkeitsvoraussetzung einer Analogie nicht zu begründen (Ahrendt, 2021, § 37, Rn. 67; Schlachter, 2023, § 14, Rn. 1, 9); daher werden die gesetzlichen Vorgaben überwiegend nur als Maßstab zur „Orientierung“ gewertet (Franzen, 2017, S. 814, 819; Roloff, § 10, Rn. 21; Schlachter, 2023, § 14, Rn. 1; Thies, 2022, § 14, Rn. 13; Bauer et al., 2018, Rn. 52 f.; Krüger, 2022, S. 956, 960). Allerdings steht die Pflicht zur Wahrung von Form und Frist bei der Auskunftserteilung nicht in einem sachlichen Zusammenhang zur Tarifbindung, denn eine stärkere Rechtsunsicherheit bei den Anfragenden in Kauf zu nehmen, wird von einer Tarifbindung der Arbeitgeber nicht kompensiert. Weiterhin beträgt die Beantwortungsfrist gem. Art. 7 Abs. 3 RL für alle Arbeitgeber „nicht länger als 2 Monate ab Eingang der Anfrage“.

Haben nicht tarifgebundene oder nicht tarifanwendende Vertragspartner die Auskunft pflichtwidrig nicht erteilt, regelt § 15 Abs. 5 S. 1 EntgTranspG – wiederum beschränkt auf diese Gruppe – eine Beweislastumkehr zu Lasten des Arbeitgebers. Wurde die Auskunft vom Betriebsrat nicht erteilt, gilt gem. S. 2 dasselbe; dass dennoch die Voraussetzungen unterschiedlich formuliert sind, ist verwirrend und sollte im Normtext angeglichen werden, soweit es in beiden Fällen um die Folgen vom Arbeitgeber zu vertretender Auskunftsmängel geht. Darüber hinaus gibt es keinen Sachzusammenhang der gesetzlichen Rechtsfolge zur Tarifbindung. Die Gesetzesbegründung, der zufolge eine nicht erteilte Auskunft Zweifel an der Rechtstreue des Arbeitgebers begründet (Bundestagsdrucksache 18/11133, 2017, S. 66), bezieht sich auf alle Arbeitgeber gleichermaßen; damit fehlt es bei § 15 Abs. 5 S. 1 EntgTranspG an Regelungskohärenz. In Art. 16 Abs. 2 RL wird demgegenüber eine Beweislastumkehr für jeden Verstoß gegen die Pflicht zur Entgelttransparenz vorgeschrieben, eine Differenzierung nach der Tarifbindung also nicht zugelassen. Zugleich wird darin klargestellt, dass auch eine erteilte, aber inhaltlich grob mangelhafte oder unvollständige Auskunft (Franzen, 2017, S. 814, 818; Kocher, 2018, S. 8; Göpfert & Giese, 2018, S. 207, 209; Vianden, 2020, S. 285 ff.; Schlachter, 2023, § 15, Rn. 10; Thies, 2022, § 14, Rn. 14) diese Rechtsfolge auslöst.

3.3.2.4 Wirkung der erteilten Auskunft auf die Darlegungs- und Beweislast

Das Vergleichsentgelt ist gem. § 11 Abs. 3 S. 2 EntgTranspG als „auf Vollzeitäquivalente hochgerechneter statistischer Median des durchschnittlichen monatlichen Bruttoentgelts sowie der benannten Entgeltbestandteile“ anzugeben. Diese Regelung wird in der Literatur heftig kritisiert (Franzen, 2017, S. 814, 819; Bauer & Romero, 2017, S. 411; Bauer et al., 2017, S. 809, 813; Thüsing, 2017, S. 565, 567; Schiefer et al., 2017, S. 546, 551; Annuß, 2021, S. 1538, 1540; Winzer et al., 2021, S. 1397, 1399; Trübenbach, 2022, S. 247, 250 f.; Uffmann, 2022, S. 51, 65; Husemann, 2022, S. 166, 179), weil der Median im Unternehmen aufwändig ermittelt werden muss, ihm aber dennoch keine Beweiskraft für eine Entgeltbenachteiligung zukommt; auch die Arbeitsgerichtsbarkeit ist dieser Argumentation zunächst gefolgt (LAG Niedersachsen, 01.08.2019, 5 Sa 196/19). Damit besäße der Auskunftsanspruch als das gesetzlich zentral ausgestaltete Instrument zur Durchsetzung der Entgeltgleichheit (Bundestagsdrucksache 18/11133, 2017, 2017, S. 22, 57; BAG, 21.01.2021, 8 AZR 488/19, Rn. 43 f.) keinerlei praktische Rechtswirkungen (Rech, 2021, S. 367, 370; Zimmer, 2021, S. 202, 203). Die mitgeteilte Information könnte allenfalls die Neugier befriedigen, aber die Rechtsdurchsetzung nicht fördern (Annuß, 2021, S. 1538, 1539; Uffmann, 2022, S. 51, 65). Dafür einen betrieblichen Herstellungsaufwand zu verursachen, wäre unverhältnismäßig; zudem würden die bindenden Vorgaben des Unionsrechts zur Durchsetzung von Entgeltgleichheit in der Praxis (EuGH, 17.10.1989, C-109/88, Danfoss, Rn. 13) durch das

EntgTranspG nicht erfüllt (Röhner, 2021, S. 373 ff.; Rech, 2021, S. 367, 368; Lincoln & Seitz, 2022, S. 181, 182; Krüger, 2022, S. 956, 962).

Demgegenüber hat das BAG ein mitgeteiltes höheres Medianentgelt männlicher Beschäftigter als hinreichendes Indiz der Geschlechtsbedingtheit einer vergleichsweise geringeren Entlohnung der Klägerin eingeordnet, und damit die Beweislast auf den Arbeitgeber verlagert, § 22 AGG i. V. m. § 2 Abs. 2 S. 1 EntgTranspG (BAG, 21.01.2021, 8 AZR 488/19, Rn. 51; BAG, 16.02.2023, 8 AZR 450/21 (PM)). Eine Eignung des Medians, die Geschlechtsbedingtheit des Entgeltunterschiedes zu beweisen, wird damit nicht behauptet (BAG, 21.01.2021, 8 AZR 488/19, Rn. 58). Mehr als den „ersten Anschein“ einer geschlechtsbedingt geringeren Bezahlung müssten Klägerinnen und Kläger allerdings auch nicht beweisen, um eine Beweislastverlagerung zu erreichen. Ein solcher Anschein werde durch ein Entgelt, das niedriger ist als das Medianentgelt der Vergleichsgruppe, bereits geschaffen. Diese Entscheidung hat in der Literatur vielfach Kritik erfahren, weil eine Beweislastverlagerung gem. § 22 AGG nur von Indizien ausgelöst werden dürfe, die mit einer überwiegenden Wahrscheinlichkeit (von mehr als 50 %) für den zu belegenden Umstand sprechen (Annuß, 2021, S. 1538 ff.; Winzer et al., 2021, S. 1397, 1399; Trübenbach, 2022, S. 247, 249; Uffmann, 2022, S. 51, 66). Eine solch hohe Wahrscheinlichkeit für die Geschlechtsbedingtheit des Entgeltunterschiedes begründe der Median angesichts seiner geringen Aussagekraft jedoch nicht.

Das BAG beruft sich demgegenüber auf unionsrechtliche Vorgaben, denn der EuGH lässt in Fällen der Entgeltdiskriminierung als Anknüpfungspunkt für eine Beweislastumkehr einen „ersten Anschein“ der Geschlechtsbedingtheit genügen, sofern das Entgelt nicht nach dem individuellen Leistungsumfang bemessen wird (EuGH, 28.02.2013, C-427/11, Kenny, Rn. 19): Zwar müssen Diskriminierungsklägerinnen und -kläger auch nach Unionsrecht grundsätzlich das Vorliegen einer mittelbaren Entgeltbenachteiligung wegen des Geschlechts nachweisen (EuGH, 27.10.1993, C-127/92, Enderby, Rn. 13; EuGH, 26.06.2001, C-381/99, Brunnhofer, Rn. 52, 58); wird ein Geschlecht trotz gleicher oder gleichwertiger Arbeit beim Entgelt schlechter gestellt, führt dies jedoch zur Beweislastverlagerung (EuGH, 30.03.2000, C-236/98, Jäm O, Rn. 53), weil das verwendete Entgeltsystem für Beschäftigte undurchschaubar ist (EuGH, 26.06.2001, C-381/99, Brunnhofer, Rn. 56 ff.): Genügt das Entgeltsystem der Transparenz Anforderung (EuGH, 31.05.1995, C-400/93, Royal Copenhagen) nicht, weil nicht klar ist, durch welche Elemente es trotz gleicher oder gleichwertiger Arbeit zu der Entgeltdifferenz zwischen Frauen und Männern kommt, bildet diese Intransparenz selbst ein Indiz für eine geschlechtsbedingte Benachteiligung, das vom Arbeitgeber durch den Vortrag sachlicher Gründe für die unterschiedliche Entgelthöhe widerlegt werden muss (EuGH, 17.10.1989, C-109/88, Danfoss, Rn. 11; EuGH, 31.03.1995, C-400/93, Royal Copenhagen, Rn. 13; EuGH, 03.10.2006, C-17/05, Cadman, Rn. 31; EuGH, 28.02.2013, C-427/11, Kenny, Rn. 20).

Da § 22 AGG die Beweiserleichterung der Diskriminierungsrichtlinien auch für die Entgeltdiskriminierung umsetzen soll, und das EntgTranspG keine eigenständige, abweichende Regelung enthält, könne § 22 AGG auch im EntgTranspG angewendet werden. Danach könne ein erster Anschein der Geschlechtsbedingtheit in Entgeltdiskriminierungsfällen zur Glaubhaftmachung genügen (BAG, 21.01.2021, 8 AZR 488/19, Rn. 27; BAG, 16.02.2023, 8 AZR 450/21 (PM)). Diese Auslegung harmonisiert den Auskunftsanspruch mit den Regelungen des AGG und den darin umgesetzten Anforderungen des unionsrechtlichen Diskriminierungsverbotes.⁴⁵ Verfassungsrechtliche Einwände gegen die vom BAG

⁴⁵ Erneut formuliert in Art. 16 Abs. 1 RL.

vertretene Auslegung haben kaum Aussichten auf Erfolg. Das BVerfG hatte diese Rechtsprechung zwar nicht inhaltlich zu prüfen, ging aber offenbar ebenfalls davon aus, dass der erste Anschein einer Benachteiligung durch eine entsprechende Auskunft für eine Beweislastverlagerung genügt. Das Gericht hat die BAG- Rechtsprechung nämlich in seinem Nichtannahmebeschluss ohne Diskussion als Argument dafür verwendet, dass die Entgeltgleichheitsansprüche der Klägerin vor den Arbeitsgerichten erfolgreich durchgesetzt werden könnten und deshalb dort auch zur Rechtswegerschöpfung zunächst durchgesetzt werden müssten (BVerfG, 01.06.2022, 1 BvR 75/20).

Weiter ist eine Vermutung der Geschlechtsbedingtheit einer Entgeltdifferenz stets widerleglich (Gatz, 2021, S. 3563, 3565), auch wenn sie auf der Auskunft nach dem EntgTranspG beruht; das ist auch im Unionsrecht anerkannt. Für eine Widerlegung müssen Arbeitgeber darlegen und nachweisen, dass keine geschlechtsbedingte Benachteiligung vorliegt, dass bei der Entgeltgestaltung das Geschlecht also keine Rolle gespielt hat, und nicht einmal mitursächlich gewesen ist (BAG, 21.01.2021, 8 AZR 488/19, Rn. 61). Der Nachweis der Kriterien, nach denen die Entgelte tatsächlich zusammengesetzt werden, ist für Arbeitgeber als Verwender bzw. oft sogar Urheber der Entgeltsysteme leichter möglich als für die Beschäftigten. Eine Widerlegung gelingt allerdings nicht mit einem Kriterium wie dem „besseren Verhandlungsgeschick“ der Vergleichsperson (BAG, 16.02.2023, 8 AZR 450/21 (PM)), denn dieses Kriterium ist nicht arbeitsleistungsbezogen und kann die Entgeltdifferenz nicht mit objektiven, nicht mit dem Geschlecht zusammenhängenden Gründen erklären.

Art. 7 RL schreibt eine ähnliche, aber nicht identische Anforderung an die zu erteilende Auskunft und deren Wirkung vor. Danach müssen Arbeitgeber Auskunft über das individuelle Entgelt und über das Durchschnittsentgelt geben, wobei der Durchschnitt als arithmetisches Mittel definiert wird. Einen hinreichenden Nachweis für die Geschlechtsbedingtheit des Entgeltunterschiedes ermöglicht allerdings auch ein höheres Durchschnittsentgelt der Vergleichsgruppe nicht, da einzelne sehr hohe oder sehr niedrige Gehälter einen Durchschnittswert verzerren können; gem. Art. 16 Abs. 1 RL in Verbindung mit ErwGr. Nr. 38 RL ist die Rechtsfolge bei Undurchschaubarkeit der Entgeltgestaltung trotz gleicher oder gleichwertiger Arbeit eine Beweislastverlagerung. Insbesondere wenn Arbeitgeber die in Art. 5 bis 9 der RL vorgesehenen Pflichten zur Entgelttransparenz verletzen oder nicht erfüllen, soll die Beweislast verlagert werden (vgl. Abschnitt 3.2.2.2).

3.3.3 Prüfverfahren und Berichterstattung

Arbeitgeber werden durch das EntgTranspG allenfalls indirekt zur Überprüfung von geschlechtsbedingten Entgeltunterschieden verpflichtet. § 6 Abs. 2 EntgTranspG schafft zwar die Verpflichtung, Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten vor Entgeltbenachteiligung zu ergreifen (Schlachter, 2023, § 6, Rn. 4; Oerder & Wenckebach, 2018, § 6, Rn. 6-8). Individualrechtsstreitigkeiten um diese Verpflichtung sind jedoch nicht aufgetreten, denn ihre Nichtbeachtung bleibt ohne rechtliche Konsequenzen. Das betriebliche Prüfverfahren zur Entgeltgleichheit, das als Maßnahme im Sinne des § 6 EntgTranspG verstanden werden kann, wird in § 17 EntgTranspG speziell geregelt, und zwar in Form einer auf freiwillige Befolgung zielenden Aufforderung an Arbeitgeber mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigten. Kleinere Arbeitgeber werden somit nicht angesprochen, die Angesprochenen werden nicht verpflichtet. Entsprechend nutzen Betriebe solche Prüfverfahren selten; insbesondere von nationalen oder internationalen Institutionen entwickelte und anerkannte Prüfverfahren (Jochmann-Döll, 2017, S. 169) werden in der Praxis kaum verwendet (Markard, 2019, S. 534, 542; Oerder & Wenckebach, 2018, Rn. 5, 7). Die gesetzlichen Bestimmungen schaffen auch keine Anreize für eine freiwillige Befolgung der Aufforderung (Ludewig, 2016, S. 247; Vianden, 2020, S. 373). Dass eine erfolgte Überprüfung die Pflicht zur

Information von Betriebsrat und Beschäftigten auslöst, siehe § 20 Abs. 1 und 2 EntgTranspG, wird in der Rechtslehre sogar als Mittel zur Verringerung der Beteiligungsbereitschaft von Arbeitgeber eingeordnet (Thüsing, 2017, S. 565, 568; Vianden., 2020, S. 384; Vianden, 2021, S. 431, 432), weil sie Auskunfts- oder Entgeltklagen herausfordern könnte.

Die Berichtspflichten, die gem. § 21 EntgTranspG nur lageberichtspflichtige Unternehmen mit mindestens 500 Beschäftigten treffen, beziehen sich aktuell lediglich auf Maßnahmen zu Gleichstellung und Entgeltgleichheit (siehe dazu auch Kapitel 5). Die gesetzliche Verpflichtung wird somit auch dadurch bereits erfüllt, dass ein Bericht erklärt, keine solchen Maßnahmen ergreifen zu wollen (Markard, 2019, S. 534, 542; Vianden, 2021, S. 431, 432). Mitteilungen zu den verwendeten Entgeltregelungen und Arbeitsbewertungsverfahren werden nicht vorgeschrieben, Maßnahmen zur Umsetzung von Entgeltgleichheit tatsächlich zu ergreifen, wird gerade nicht verlangt. Selbst eine, gegebenenfalls sogar sanktionsbewehrte, Berichtspflicht verwirklicht Entgelttransparenz nur, wenn sie inhaltlich auch Berichte zu betrieblichen Entgeltregelungen und Arbeitsbewertungsverfahren vorsieht. Sofern mit den Berichtspflichten auch eine bessere Sichtbarkeit der Unternehmenspolitik zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit erreicht werden soll (so: Bundestagsdrucksache 18/11133, 2017, S. 72), ist ihre vorgeschriebene Veröffentlichung (als Anhang zum Lagebericht) im Bundesanzeiger, bzw. für Berichte ab 2022 im Unternehmensregister, eher Fachleuten zugänglich; eine breite Öffentlichkeit potentieller Bewerberinnen und Bewerber wird damit nicht angesprochen (Husemann, 2022, S. 166, 170).

Die RL verfolgt einen abweichenden Regelungsansatz, der Berichtspflichten und Prüfverfahren dieselbe Wertigkeit wie dem Auskunftsanspruch zuweist. Damit wäre ihre Unverbindlichkeit oder ein besonders hoher Schwellenwert für den Einsatz dieser Instrumente nicht vereinbar. Gem. Art. 8 Abs. 1 RL müssen Arbeitgeber über zahlreiche Aspekte der betrieblichen Entgeltstrukturen berichten, die zur Feststellung einer Lohnlücke relevant werden können. Diese Verpflichtung trifft alle Arbeitgeber ab 100 Mitarbeitenden in dreijährigem Abstand, ab 250 Beschäftigten ist sie jährlich zu erfüllen. Adressat der Mitteilung sind staatliche Datenüberwachungseinrichtungen, die für eine umgehende Veröffentlichung zu sorgen haben. Zusätzlich sind die Beschäftigten und ihre Vertretungen über die Lohnlücke zwischen den Geschlechtern in allen Beschäftigtengruppen und aufgeschlüsselt nach Grundlohn und den variablen Bestandteilen zu informieren; sie dürfen gem. Art. 8 Abs. 6 RL dazu weitere Erläuterungen erfragen.

Art. 9 Abs. 1 RL verpflichtet diejenigen Arbeitgeber, die gem. Art. 8 berichtspflichtig sind, zur Einrichtung eines Prüfverfahrens gemeinsam mit den Beschäftigtenvertretungen, sofern der Bericht das Vorhandensein einer mindestens 5%igen Differenz zwischen den Durchschnittsentgelten männlicher und weiblicher Beschäftigter für eine Beschäftigtengruppe ergibt, ohne dass diese durch objektive Gründe vom Arbeitgeber gerechtfertigt wurde. Dasselbe gilt, falls eine nicht gerechtfertigte Differenzierung vom Arbeitgeber nicht beseitigt worden ist. Im gemeinsamen Prüfverfahren sind gem. Art. 9 Abs. 2 RL die Entgeltbedingungen für Frauen und Männer sowie Unterschiede bei den Durchschnittsentgelten festzustellen, Gründe dafür zu klären, Abhilfemaßnahmen festzulegen und deren Effektivität zu prüfen. Mit Ablauf der Umsetzungsfrist ist das abweichende Konzept für Berichtspflichten und Prüfverfahren in das EntgTranspG zu übernehmen.

3.3.4 Die Rolle des Betriebsrats

Das EntgTranspG bezweckt weiterhin, die Rolle des Betriebsrats zu stärken, insbesondere bei der Wahrnehmung des Auskunftsanspruchs (Bundestagsdrucksache 18/11133, 2017, S. 2). Dieses Regelungsziel ist auch künftig nicht unionsrechtlich determiniert, denn die RL verlangt eine Beteiligung von Arbeitnehmervertretern, aber die Entscheidung darüber, wer als Arbeitnehmervertretung an den Transparenzmaßnahmen beteiligt werden soll, trifft das nationale Recht. Die Einbeziehung des Betriebsrats gerade in das Verfahren zur Auskunftserteilung zu stärken⁴⁶, könnte aber ein häufig diskutiertes Hindernis für die Geltendmachung von individuellen Rechten im Arbeitsverhältnis entschärfen, nämlich die Befürchtung der Beschäftigten, dadurch ihre künftige Beziehung zu Arbeitgebern oder männlichen und weiblichen Vorgesetzten und Kollegen zu belasten (LAG Berlin-Brandenburg, 09.03.2021, 24 TaBV 481/20, Rn. 41 f.; anders noch: ArbG Berlin, 13.02.2020, 41 BV 10170/19, Rn. 29). Art. 7 Abs. 1a RL sieht vor, dass Auskunftsansprüche auch durch die Arbeitnehmervertretungen geltend gemacht werden können; ErwGr. Nr. 13b RL stützt das ausdrücklich auf die Befürchtung etwaiger Gegenmaßnahmen. Danach wäre es nicht zwingend, den Betriebsrat als Adressat des Auskunftsanspruchs für alle von ihm repräsentierten Beschäftigten zu benennen; er könnte die Auskunftersuchenden auch dadurch repräsentieren, dass er statt ihrer vom Arbeitgeber Auskunft verlangt.

3.3.4.1 Rechte des Betriebsrats bei der Entgeltgleichheit

Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats mit Bezug zum Entgelt bestehen derzeit gegebenenfalls aus § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG, falls die Entgeltbemessung auf die Daten technischer Einrichtungen zurückgreift. Die betriebliche Lohngestaltung (§ 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG) und die Festsetzung leistungsbezogener Entgelte (Nr. 11) sind ebenfalls grundsätzlich mitbestimmungspflichtig. Das EntgTranspG führt keine zusätzlichen Mitbestimmungsrechte ein, verändert oder stärkt die Rolle des Betriebsrats insofern also nicht (LAG Düsseldorf, 23.10.2018, 8 TaBV 42/18, Rn. 27; Schlachter, 2023, § 13, Rn. 1). Die Aufforderung zur Mitwirkung an der Verwirklichung betrieblicher Entgeltgleichheit in § 6 Abs. 1 EntgTranspG richtet sich unter anderem auch an die betriebliche Interessenvertretung, dies aber lediglich „im Rahmen ihrer Aufgaben und Handlungsmöglichkeiten“. Zusätzliche Kompetenzen zur Umsetzung dieses Appells werden nicht begründet (Roloff, § 6, Rn. 1; Schlachter, 2023, § 6, Rn. 1). Dieselbe Begrenzung gilt für die in § 13 Abs. 1 S. 1 EntgTranspG dem Betriebsrat übertragene Aufgabe der Durchsetzung der Entgeltgleichheit, an dieser Stelle ausdrücklich bezogen auf § 80 Abs. 1 Nr. 2a BetrVG (Schlachter, 2023, § 13, Rn. 1).

Ein zusätzliches Recht erhält der Betriebsausschuss des Betriebsrats in Betrieben mit in der Regel mehr als 200 Beschäftigten durch das in § 13 Abs. 2 S. 1 EntgTranspG gewährte Einsichtsrecht in nicht anonymisierte (BAG, 07.05.2019, 1 ABR 53/17, Rn. 23; LAG Hamm, 19.09.2017, 7 TaBV 43/17, Rn. 41 ff.; LAG Niedersachsen, 22.10.2018, 12 TaBV 23/18, Rn. 24; LAG Sachsen-Anhalt, 18.12.2018, 4 TaBV 19/17, Rn. 44 f.; LAG Mecklenburg-Vorpommern, 15.05.2019, 3 TaBV 10/18, Rn. 15), betriebliche Entgeltlisten (BAG, 07.05.2019, 1 ABR 53/17, Rn. 23). Es geht über das Einblicksrecht gem. § 80 Abs. 2 BetrVG insofern hinaus, als dass die Listen vom Arbeitgeber nach Geschlecht aufgeschlüsselt werden müssen (BAG, 28.07.2020, 1 ABR 16/19, Rn. 25; LAG Berlin-Brandenburg, 09.03.2021, 24 TaBV 481/20,

⁴⁶ Dagegen wird eingewendet, dass Betriebsräte sich für das Thema Entgeltgleichheit womöglich nicht engagieren, weil Entgeltvergleiche auch zu Interessenkonflikten innerhalb der Belegschaft führen können. Ein Argument gegen eine Stärkung der Rolle des Betriebsrats sind solche Konfliktlinien jedoch nicht, denn bei der Ausübung von Beteiligungsrechten müssen Betriebsräte häufig divergierende individuelle Interessen kollektiv ausgleichen.

Rn. 31). Diese aufbereiteten Listen müssen gesondert hergestellt werden, falls sie im Betrieb nicht bereits geführt werden. Vom Betriebsausschuss dürfen sie nicht nur eingesehen, sondern auch ausgewertet werden (BAG, 28.07.2020, 1 ABR 6/19, Rn. 34; LAG Berlin-Brandenburg, 09.03.2021, 24 TaBV 481/20, Rn. 32). Dies kann durch eine Praxis, mit der dem Betriebsrat die Auswertung tatsächlich extrem erschwert wird, nahezu unmöglich gemacht werden, etwa wenn dem Betriebsrat die Möglichkeit zum Anfertigen von Gedächtnisstützen untersagt wird. Deshalb wird teilweise gefordert, dass die Listen dem Ausschuss zur Auswertung auch überlassen werden müssten (Hinrichs, 2022, § 15, Rn. 3 f.; Kocher, 2018, S. 8, 15). Das hat die Rechtsprechung allerdings durchgängig abgelehnt (BAG, 23.03.2021, 1 ABR 7/20, Rn. 21; BAG, 29.09.2020, 1 ABR 32/19, Rn. 20 ff.; BAG, 28.07.2020, 1 ABR 6/19, Rn. 19 ff.; LAG Düsseldorf, 23.10.2018, 8 TaBV 42/18, Rn. 39; LAG Berlin-Brandenburg, 01.08.2019, 5 TaBV 313/19, Rn. 16; LAG München, 17.12.2019, 6 TaBV 33/19), ebenso wie zuvor für die Betriebsratsrechte aus § 88 Abs. 2 S. 2 BetrVG, wegen der an das BetrVG angelehnten Gesetzesformulierung und des systematischen Bezuges beider Rechtsgrundlagen aufeinander (BAG, 29.09.2020, 1 ABR 32/19, Rn. 21 f.; LAG Düsseldorf, 23.10.2018, 8 TaBV 42/18, Rn. 24). Art. 8 Abs. 5 RL verlangt demgegenüber, dass aufbereitete Informationen zur Entgeltlücke auch den Arbeitnehmervertretungen zugänglich gemacht werden müssen; damit das zur Unterstützung der Beschäftigten dienen kann, müssen die Informationen jedenfalls festgehalten werden können.

Weiter wird das Einblicksrecht auch im EntgTranspG so ausgelegt, dass es lediglich besteht, wenn und soweit der Betriebsrat zur Auskunftserteilung zuständig ist (BAG, 29.09.2020, 1 ABR 32/19, Rn. 18; BAG, 28.07.2020, 1 ABR 6/19, Rn. 31; Kamanabrou, 2021a, S. 188 ff.; Kamanabrou, 2021b, S. 421, 424). Ist der gesetzliche Schwellenwert für den individuellen Auskunftsanspruch wegen zu geringer Beschäftigtenzahl nicht erreicht, oder ist der Betriebsrat für die Beantwortung des Auskunftsanspruchs nicht zuständig, entfallen auch die besonderen Einblicks- und Auswertungsrechte nach dem EntgTranspG (LAG Berlin-Brandenburg, 09.03.2021, 24 TaBV 481/20, Rn. 33). Damit verlieren diese Rechte des Betriebsrats erheblich an Bedeutung, denn seine Zuständigkeit kann vom Arbeitgeber jederzeit einseitig beendet werden, siehe § 14 Abs. 2 EntgTranspG.

Eine weitere Mitwirkungsmöglichkeit schafft § 17 Abs. 2 EntgTranspG durch eine Beteiligung des Betriebsrats am Verfahren zur Überprüfung der Entgeltgleichheit. Dieses Beteiligungsrecht hat jedoch nur einen schmalen Anwendungsbereich, da das Überprüfungsverfahren nur auf private Arbeitgeber mit mehr als 500 Beschäftigten anwendbar ist und einen unverbindlichen Aufforderungscharakter besitzt. Zusätzliche Mitbestimmungsrechte sollten dadurch ausdrücklich nicht geschaffen werden (Bundestagsdrucksache 18/11133, 2017, S. 69; Kania, 2017, S. 819, 821; Schlachter, 2023, § 17, Rn. 3). Wenn Betriebe dennoch freiwillig ein solches Prüfverfahren planen, entsteht jedoch das Unterrichtsrecht aus § 20 Abs. 1 EntgTranspG, und der Betriebsrat kann auf einer Betriebsversammlung die Beschäftigten über die Ergebnisse der Überprüfung informieren, siehe § 20 Abs. 2 EntgTranspG. Nach Ablauf der Umsetzungsfrist ist stattdessen (oder ergänzend) das gemeinsame Prüfverfahren von Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretungen gem. Art. 9 RL zu schaffen.

3.3.4.2 Rolle des Betriebsrats beim Auskunftsanspruch

Wie gezeigt, betrifft das aktuell wichtigste gesetzliche Beteiligungsrecht des Betriebsrats seine Aufgaben bei der Beantwortung des individuellen Auskunftsanspruchs der Beschäftigten, §§ 13, 14 EntgTranspG. Die gesetzliche Aufgabenverteilung ist komplex gestaltet. Zwar kann nur der Arbeitgeber, der die Entgelte der Beschäftigten vertraglich regelt und die betriebliche Abrechnung vornimmt, inhaltlich

Auskunftsschuldner sein (BAG, 25.06.2020, 8 AZR 145/19, Rn. 98). Davon zu unterscheiden ist allerdings, an wen sich die Beschäftigten mit ihrer Anfrage wenden müssen. Hier differenziert das gesetzliche Grundmodell danach, ob Arbeitgeber tarifgebunden/-anwendend sind oder nicht. Bei allen, in deren Betrieb ein Betriebsrat besteht, ist allerdings unabhängig davon der Betriebsrat zuständig für die Beantwortung des Auskunftsverlangens, § 14 Abs. 1 S. 1 und § 15 Abs. 2 EntgTranspG, auch wenn er die Übernahme der Beantwortung vom Arbeitgeber fordern darf. Will der Betriebsrat selbst antworten, erhält er dafür das dargestellte Einblicksrecht in die aufbereiteten Entgeltunterlagen, um die Auskunft überhaupt erteilen zu können (BAG, 07.05.2019, 1 ABR 53/17, Rn. 24). Der Vorteil für die Beschäftigten besteht darin, dass der Betriebsrat ihre Anfrage in anonymisierter Form weitergibt, siehe § 14 Abs. 1 EntgTranspG (LAG Berlin-Brandenburg, 09.03.2021, 24 TaBV 481/20, Rn. 35); die Beschäftigten müssen sich daher nicht zwingend „dem Arbeitgeber offenbaren“ (BAG, 25.06.2020, 8 AZR 145/19, Rn. 95) und weniger Sorge vor einem Konflikt im Betrieb haben. Besteht kein Betriebsrat, entfällt diese Möglichkeit, und die Arbeitgeber sind auch Adressaten des Auskunftsverlangens, siehe § 14 Abs. 3, § 15 Abs. 1 EntgTranspG. Auch leitende Angestellte, die vom Betriebsrat nicht vertreten werden, wenden sich für ihre Anfrage immer an den Arbeitgeber, § 14 Abs. 4 EntgTranspG.

Tarifgebundene oder -anwendende Arbeitgeber ohne Betriebsrat müssen weiter die Vertreterinnen und Vertreter der zuständigen Tarifvertragsparteien über eingehende Auskunftsverlangen informieren. Bei einer dahingehenden Vereinbarung können diese die Beantwortung der Anfrage auch übernehmen, also ihrerseits zu Adressaten des Auskunftsanspruchs werden, siehe § 14 Abs. 2 S. 3 EntgTranspG. Ob es sich aber auch dann um die für diese Arbeitgeber tarifzuständigen Parteien handeln muss, wenn Arbeitgeber nicht tarifgebunden sind, sondern die Tarifverträge lediglich anwenden, sollte klargestellt werden. In Betrieben nicht tarifgebundener oder nicht tarifyanwendender Arbeitgeber ohne Betriebsrat existiert keine kollektive Interessenvertretung der Beschäftigten, die in das Verfahren einbezogen werden könnte. Da von der Einbindung der Tarifparteien in die Auskunftserteilung anscheinend kaum Gebrauch gemacht wird, scheint das Verfahren unpraktikabel oder es kein praktisches Bedürfnis dafür zu geben. Unionsrechtlich bleibt eine Einbeziehung der Tarifpartner in die Geltendmachung des Auskunftsanspruchs zulässig, da gem. Art. 3 Abs. 1 (I) RL das nationale Recht bestimmt, wer als Arbeitnehmersvertretung fungiert.

Die Komplexität und Unübersichtlichkeit der gesetzlichen Regelung hat viel Kritik hervorgerufen; als vorzuzugswürdig wurde eine ausschließliche Zuständigkeit der Arbeitgeber angesehen, die den Auskunftsschuldner zum alleinigen Adressaten des Auskunftsbegehrens der Beschäftigten machen würde (siehe erstes Evaluationsgutachten zum EntgTranspG, Bundestagsdrucksache 19/11470, 2019, S. 131). Das hätte jedoch zur Folge, dass die Beschäftigten die Möglichkeit zur Stellung einer anonymen Anfrage verlieren und eine offene Auseinandersetzung im Betrieb führen müssten, wodurch Auskunftsansprüche – entgegen Art. 7 Abs. 1 a RL – (noch) seltener geltend gemacht werden könnten (Nollert-Borasio et al., 2019, AGG § 2, Rn. 67). Zudem hat die Rechtsprechung die einzige nachteilige Rechtsfolge einer komplexen Zuständigkeitsverteilung ausgeschlossen, weil sie eine fehlerhafte Adressierung des Auskunftsverlangens als unschädlich angesehen hat (BAG, 25.06.2020, 8 AZR 145/19, Rn. 85 ff.). Beschäftigte, die ihre Anfrage an einen für die Beantwortung unzuständigen Adressaten richten, erleiden dadurch keinen Rechtsnachteil (ebd., Rn. 85), zumal die Anfragen nicht fristgebunden sind. Dies wird mit dem Zweck des gesetzlichen Kooperationsmodells begründet, die Durchsetzung der Entgeltgleichheit durch Einbeziehung der Interessenvertretungen zu stärken, nicht aber, die Anfrage für die Beschäftigten zu erschweren (ebd., Rn. 93). Obwohl das Kooperationsmodell keine nachteiligen Rechtsfolgen auslöst, sollte es verständlicher formuliert werden.

Dagegen verhindert die in § 14 Abs. 2 EntgTranspG vorgesehene Befugnis der Arbeitgeber, die Beantwortung von Auskunftsverlangen an sich zu ziehen, die Möglichkeit zur anonymen Anfrage. Inhaltliche Voraussetzungen für diese Maßnahme bestehen nicht (Vianden, 2020, S. 383), sie muss lediglich rechtzeitig dem Betriebsrat erläutert werden. Offen ist, ob Arbeitgeber noch mit Wirkung für ein bestimmtes Verfahren die Beantwortung an sich ziehen dürfen, nachdem die Anfrage beim Betriebsrat eingegangen ist (dafür: Bauer et al., 2018, Rn. 48; Günther et al. 2018, S. 545, 548; anderer Ansicht: Roloff, § 14, Rn. 6; Schlachter, 2023, § 14, Rn. 6; Ahrendt, 2021, § 37, Rn. 44). Dagegen spricht, dass dadurch in einem laufenden Anfrageverfahren die Anonymität entfallen würde (LAG Berlin-Brandenburg, 09.03.2021, 24 TaBV 481/20, Rn. 41 ff.; Schlachter, 2023, § 13, Rn. 2; Thies, 2022, § 13, Rn. 2), auf die es den Anfragenden möglicherweise angekommen ist (LAG Berlin-Brandenburg, 09.03.2021, 24 TaBV 481/20, Rn. 42).

Wird die Auskunft vom Arbeitgeber erteilt, muss der Betriebsrat nur noch über eingehende Anfragen und die daraufhin erteilte Auskunft informiert werden. Er könnte dazu zwar Stellung nehmen, dies allerdings erst, nachdem die Auskunft bereits erteilt wurde, also ohne die Möglichkeit ihrer inhaltlichen Beeinflussung (Vianden, 2020, S. 294). Die Rolle des Betriebsrats im Auskunftsverfahren insgesamt wird vom gesetzlichen Grundmodell zwar gestärkt, doch wird die Möglichkeit, diese Rolle nach Belieben zu beseitigen, regelmäßig genutzt. Art. 7 bis 9 RL schreiben dem gegenüber zur Stärkung der Entgelttransparenz eine Beteiligung der Arbeitnehmervertretungen am Auskunftsverfahren vor. Dafür sind sie gem. Art. 8 Abs. 5 RL über die Lohnlücken in allen Beschäftigtengruppen zu informieren, aufgeschlüsselt nach Grundlohn und ergänzenden und variablen Zulagen. Jedenfalls die Informationsansprüche des Betriebsrats werden daher angepasst werden müssen.

3.4 Ergebnisübersicht

Die Definitionen der **Grundbegriffe** im EntgTranspG werden von der Rechtsprechung den unionsrechtlichen Vorgaben gemäß ausgelegt.

Den geltenden unionsrechtlichen Anforderungen wird damit entsprochen, nur die Erkennbarkeit für Anspruchstellende und Rechtsanwendende bleibt schwierig. Die RL verlangt eine Konkretisierung zur Verbesserung der Erkennbarkeit von Ansprüchen für die Berechtigten (siehe Abschnitt 3.2).

Das **Konzept der gleichwertigen Arbeit** wird aus dem Unionsrecht übernommen, und ist damit objektiv zu bestimmen. Damit ist die Vorgabe in § 4 Abs. 5 S. 2 EntgTranspG, dass die Eingruppierung in Tarifgruppen die Gleichwertigkeit für den Regelfall festlegt, unvereinbar. Eine darauf bezogene widerlegliche Vermutung, die die gerichtliche Überprüfbarkeit der Gleichwertigkeit nicht beschränkt, kommt allerdings in Betracht (siehe Abschnitt 3.3.1.4).

Der **Entgeltvergleich** muss im Diskriminierungsrecht zwischen allen Personen ermöglicht werden, die gleiche oder gleichwertige Arbeit leisten, sofern die Entgeltbemessung aus einer „gemeinsamen Quelle“ stammt. Einschränkungen auf bestimmte geographische Bereiche sind damit nicht bedeutungsgleich, können also in bestimmten Fällen auch derzeit bereits die unionsrechtlichen Anforderungen verfehlen. Für den Auskunftsanspruch gilt das erst, sobald er durch die RL unionsrechtlich determiniert ist (siehe Abschnitte 3.3.1.5 und 3.3.1.6).

Das Bestehen eines **Anspruchs auf gleiches Entgelt bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit** ist § 3 Abs. 1, § 7 EntgTranspG nur indirekt zu entnehmen. Zwar wird ein darauf gerichteter Anspruch diesen Normen von der Rechtsprechung durch Auslegung entnommen, also die Übereinstimmung mit dem Uni-

onsrecht hergestellt. Die vom Unionsrecht geforderte Erkennbarkeit des Anspruchs für die Rechtsunterworfenen ist dabei zweifelhaft. Ein Erfüllungsanspruch sollte ausdrücklich formuliert werden (siehe Abschnitte 3.3.1.7 und 3.3.1.8).

Der **Auskunftsanspruch** (Abschnitt 3.3.2) steht für den Berichtszeitraum noch im Regelungsermessen des Gesetzgebers; es besteht aber auch derzeit bereits eine Verpflichtung, Entgeltgleichheit effektiv umzusetzen. Wird der Auskunftsanspruch als zentrales Instrument zur Durchsetzung der Entgeltgleichheit eingeführt, muss er so gestaltet werden, dass er die Ergebnisverantwortung des Staates erfüllt. Die Rechtsprechung nutzt dieses Argument, um die Effektivität des Auskunftsanspruchs durch Auslegung zu verstärken.

Die RL schreibt einen Auskunftsanspruch aller Beschäftigten verbindlich vor. Damit ist weder eine Zugangsschwelle von 200 Beschäftigten zulässig, noch seine Beschränkung auf Betriebe, in denen mindestens sechs Personen des anderen Geschlechts mit gleicher oder gleichwertiger Arbeit beschäftigt werden (siehe Abschnitte 3.3.2.1 und 3.3.2.2).

§§ 11-16 EntgTranspG privilegieren **tarifgebundene und tarifyanwendende** Arbeitgeber bei der Auskunftserteilung. Dies liegt im Berichtszeitraum im Gestaltungsermessen des Gesetzgebers. Bei der Beweislastregelung in § 15 Abs. 5 EntgTranspG und bei der Beschränkung der Auskunftsfrist des § 15 Abs. 3 EntgTranspG auf nicht tarifgebundene und - anwendende Arbeitgeber fehlt jedoch ein sachlicher Zusammenhang der Privilegierung zur Tarifbindung. § 15 Abs. 2 S. 2 und 4 EntgTranspG, die die Gleichwertigkeit nach subjektiven Vorstellungen von Arbeitgeber und Betriebsrat zu bestimmen scheinen, sollte umformuliert werden (siehe Abschnitt 3.3.2.3).

Dass eine konkrete Entgeltauskunft von tarifgebundenen und tarifyanwendenden Arbeitgebern gem. § 11 Abs. 3 S. 2 Nr. 1 EntgTranspG nicht geschuldet ist, wird angepasst werden müssen. Die RL sieht keine Ausnahmen von der Auskunftsverpflichtung vor (siehe Abschnitte 3.3.2.2 und 3.3.2.3).

§ 11 Abs. 2 EntgTranspG verpflichtet zur Mitteilung des **Medians**. Als Nachweis von Entgeltdiskriminierung ist eine Differenz des mitgeteilten Medians zum individuellen Entgelt einer klagenden Person nicht geeignet, nach der Rechtsprechung jedoch als Indiz zur Auslösung der Beweislastverlagerung. Die RL verpflichtet zur Mitteilung des eigenen Einkommens der Anfragenden und des nach Geschlecht aufgeschlüsselten Durchschnittsentgelts der mit gleicher/gleichwertiger Arbeit Beschäftigten; sie stünde aber einer Kombination mit weiteren Parametern nicht entgegen (siehe Abschnitt 3.3.2.4)

Das betriebliche **Prüfverfahren** zur Entgeltgleichheit ist in § 17 EntgTranspG als eine auf freiwillige Befolgung gerichtete Aufforderung an private Betriebe mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigten konzipiert. Als unverbindliche Aufforderung ohne Verpflichtung auf Nutzung anerkannter oder zumindest zertifizierter Prüfverfahren stärkt sie die Entgeltgleichheit nicht. Die RL verpflichtet auf Einführung von Prüfverfahren gemeinsam mit den Beschäftigtenvertretungen für alle Arbeitgeber mit mindestens 100 Beschäftigten, die eine Entgeltdifferenz von mindestens 5 % des Durchschnittsentgelts nicht objektiv rechtfertigen können (siehe Abschnitt 3.3.3).

Berichtspflichten treffen nach § 21 EntgTranspG nur lageberichtspflichtige Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten. Inhaltlich fordern sie Berichte über Maßnahmen zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit, die auch durch einen Bericht dahingehend erfüllt werden können, dass keine derartigen Maßnahmen für erforderlich gehalten werden. Damit wird die Transparenz betrieblicher Entgeltstruk-

turen nicht gestärkt. Die RL begründet Berichtspflichten für Arbeitgeber mit mindestens 100 Beschäftigten in zeitlich gestaffeltem Umfang, wobei das betriebliche Lohngefälle offengelegt und begründet werden muss (siehe Abschnitt 3.3.3).

Die **Rolle des Betriebsrats** bei der Wahrnehmung des Auskunftsanspruches nach dem EntgTranspG ist schwer durchschaubar. Etwaige Rechtsnachteile für Klägerinnen und Kläger hat die Rechtsprechung ausgeschlossen, die Verständlichkeit sollte jedoch verbessert werden. Sofern die Mitwirkung des Betriebsrats auch der Kontrolle der Entgeltsysteme und der Möglichkeit zur anonymen Anfrage sicherstellen soll, wird dieses Ziel verfehlt, weil Arbeitgeber die Beantwortung an sich ziehen können. Die RL schreibt die Beteiligung von Interessenvertretungen bei der Durchsetzung von Entgeltgleichheit vor (siehe Abschnitt 3.3.4).

4 Die Wirkungen des Entgelttransparenzgesetzes im Spiegel der Analyse von Sekundärdaten

4.1 Einleitung

Die Auswertung von Sekundärdaten verfolgt zwei Ziele. Zum einen sollen die unmittelbaren Auswirkungen des EntgTranspG auf die Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern untersucht werden. Dafür muss zum zweiten die Entwicklung der Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern fundiert analysiert und möglichst gut erklärt werden. Auf diese Weise kann ausgeschlossen werden, dass andere Einflüsse eine Messung der Wirkung des EntgTranspG verzerren oder verwischen. Die Auswertungen bauen auf dem aktuellen Forschungsstand auf (Kapitel 2) und untersuchen auf Grundlage geeigneter und moderner ökonomischer Methoden die zeitliche Entwicklung der Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern. Die Nutzung von Sekundärdaten hat den Vorteil, dass diese Daten nicht eigens erhoben werden müssen und in der einschlägigen Literatur bereits etabliert sind. Damit können die Ergebnisse eingeordnet werden. Die empirischen Untersuchungen beziehen sich aufgrund der verzögerten Datenverfügbarkeit der Sekundärdaten auf die Einführungsphase des EntgTranspG. Die erste Evaluation (Bundestagsdrucksache 19/11470, 2019) konnte aufgrund der entsprechenden verzögerten Datenverfügbarkeit der Sekundärdaten diese Analysen nicht durchführen. Die nun vorliegende Evaluation kann aus demselben Grund keine Aussagen zur Wirkung der Instrumente des EntgTranspG am aktuellen Rand treffen.

Der Einfluss des EntgTranspG kann nicht „naiv“ durch einen einfachen Vergleich der Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern vor und nach Inkrafttreten des Gesetzes geschätzt werden. Beispielsweise können unbeobachtete Entwicklungen, die zur gleichen Zeit wie das EntgTranspG aufgetreten sind, den geschätzten Effekt des EntgTranspG verfälschen. Um dieses Problem zu lösen, werden folgende Ansätze verfolgt: ein Differenz-von-Differenzen-Ansatz (DvD) und dessen Modifikationen im Differenz-von-Differenzen-von-Differenzen- (DDD) sowie im Event-Study-Ansatz (ESA) sowie ein Regressions-Diskontinuitäts-Ansatz (RD). Mithilfe dieser Methoden können unbeobachtete Entwicklungen durch die Bildung von zeitlichen Differenzen oder durch Ausnutzung einer Betroffenheitsgrenze zwischen unterschiedlich stark vom EntgTranspG betroffenen Gruppen kontrolliert werden, sodass sich unter bestimmten Annahmen eine kausale Beziehung zwischen dem Gesetz und der Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern herstellen lässt. Die grundlegenden Annahmen der Methoden werden in Abschnitt 4.2 vorgestellt.

Da sich das EntgTranspG insbesondere auf die Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern bezieht, die innerhalb eines Unternehmens bzw. eines Betriebs die gleichen bzw. gleichwertigen Aufgaben ausführen, ist neben der Darstellung und Analyse der unbereinigten Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern auch die Darstellung und Analyse der bereinigten Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern unerlässlich. Aus diesem Grund sind Daten erforderlich, die einerseits detaillierte Informationen über die Entlohnung enthalten und es andererseits erlauben, persönliche und betriebliche Eigenschaften zu kontrollieren, die die Wirkungen beeinflussen können. Diese Voraussetzungen erfüllen grundsätzlich verschiedene Datensätze, was sich auch in der empirischen Literatur widerspiegelt. Um die zeitliche Entwicklung der Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern und seiner Determinanten darzustellen, sollten die Daten in regelmäßigen zeitlichen, möglichst mindestens jährlichen Abständen verfügbar sein und idealerweise Wiederholungsbefragungen mit immer denselben befragten Personen bzw. Betrieben sein (sogenannte Panelstudien). Dies erlaubt auch die Berücksichtigung bzw. Einbeziehung von zeitinvarianter Heterogenität in die Analysen, welche einen signifikanten

Anteil der Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern erklären kann. Die Literaturanalyse und eigene Vorarbeiten haben die Stärken und Schwächen der vorhandenen Sekundärdaten näher beleuchtet und ergeben, dass sich nicht alle vorhandenen Daten gleich gut zur Analyse der Auswirkungen des EntgTranspG auf die Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern eignen und dass es aber auch nicht den einen „perfekten“ Datensatz gibt. Beispielhaft sei hier die Erfassung der Entgelte genannt. In Befragungsdaten sind oft Stundenlöhne verfügbar, die beruhen jedoch auf den Angaben der Befragten und sind daher fehlerbehaftet. In administrativen Daten sind dagegen tatsächlich gezahlte Entgelte erfasst, oft fehlt aber die genaue Arbeitszeit, so dass nur mit Monats- oder Tagesentgelten gerechnet werden kann oder nur die Stundenlöhne auf Basis der vertraglichen Arbeitszeit berechnet werden können. Daher werden hier verschiedene Sekundärdaten ergänzend zueinander ausgewertet.

Aufgrund der großen Fallzahlen und der umfassenden Informationen über die befragte Person und ihre beruflichen Tätigkeiten kommt das Nationale Bildungspanel, insbesondere die Startkohorte der Erwachsenen (NEPS-SC6, siehe (Blossfeld & Roßbach, 2019), des Leibniz-Instituts für Bildungsverläufe (LifBi) für die vorgesehenen Analysen in Betracht. Die Befragung wird jährlich durchgeführt und ihre letzten Wellen reichen in die Wirkungszeit des EntgTranspG hinein. In der NEPS-SC6 kann die Betroffenheit durch den individuellen Auskunftsanspruch beobachtet werden. Diese Analysen sind Gegenstand von Abschnitt 4.3.

Für die Evaluation des EntgTranspG ist es unerlässlich, die Effekte der einzelnen Instrumente voneinander getrennt auszuwerten. Die Instrumente des EntgTranspG sind jeweils auf Betriebe bzw. Unternehmen bezogen. Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern soll, *innerhalb eines Betriebes oder Unternehmens* für Personen hergestellt werden, die gleiche bzw. gleichwertige Tätigkeiten ausführen. Daher sind Analysen aus der Perspektive von Betrieben bzw. Unternehmen sinnvoll und notwendig. Hierfür bietet sich zunächst die Verdienststrukturerhebung (VSE) des Statistischen Bundesamts⁴⁷ an. Die VSE ist ein verknüpfter Personen-Betriebs-Datensatz und wird vor allem vom Statistischen Bundesamt zur Berechnung der Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern genutzt. Der Vorteil hierbei ist, dass sowohl die Betriebs- als auch die Unternehmensgröße genau erfasst sind und so alle Instrumente des EntgTranspG analysiert werden können. Diese Analysen sind Gegenstand von Abschnitt 4.4. Die Verdienststrukturerhebung wird jedoch nur alle vier Jahre durchgeführt und ist kein Paneldatensatz.

Als Paneldatensätze bieten sich die Linked-Employer-Employee-Daten (LIAB, siehe (Ruf et al., 2021) des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) sowie das Linked Personnel Panel (LPP, siehe (Ruf et al., 2020) und das LPP verknüpft mit den administrativen Daten des IAB (LPP-ADIAB, siehe (Mackeben et al., 2021) an. Diese Daten kombinieren die Interviews des IAB-Betriebspanels mit den zugehörigen Betriebs- und Personendaten aus den Prozessen der Bundesagentur für Arbeit sowie im Falle des LPP mit weiteren Befragungsdaten von Beschäftigten in den befragten Betrieben. Die LIAB wurden unlängst auch in der empirischen Literatur zur Analyse der Wirkung des EntgTranspG genutzt (vgl. Brütt und Yuan 2022). Daher werden in Abschnitt 4.5 hauptsächlich eine Replikation der genannten Arbeit und ergänzende Heterogenitätsanalysen durchgeführt. Diese betreffen nur die Wirkung des individu-

⁴⁷ Siehe <https://www.forschungsdatenzentrum.de/de/sonstige-wirtschaftsstatistiken/vse> für weitere Informationen.

ellen Auskunftsanspruchs, da weder in den LIAB noch im LPP-ADIAB die Unternehmensgröße beobachtet werden kann (außer für Einbetriebsunternehmen). Die Analysen mit dem LPP-ADIAB runden in Abschnitt 4.6 die empirischen Analysen ab.

Als zunächst prädestiniert für die Analysen scheint auch das Sozio-Ökonomische Panel (SOEP, siehe Wagner et al., 2008) des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) zu sein, bietet es doch reichhaltige Informationen zu Entgelten und weiteren persönlichen Eigenschaften in einer langfristigen Panelbefragung mit ausreichend Fallzahlen. Jedoch lässt sich die Betroffenheit von Beschäftigten durch das EntgTranspG im SOEP nur unzureichend erfassen, da nur die Unternehmensgröße erfasst ist und auch nur in Klassen, deren Grenzen den Regelungen des EntgTranspG nicht entsprechen. Daher wird nur kurz darauf eingegangen (Abschnitt 4.7).

Zum Schluss des Berichtsteils erfolgt in Abschnitt 4.8 eine Zusammenfassung und Diskussion.

4.2 Methodische Grundlagen

Zur quantitativen Evaluation der Wirksamkeit des EntgTranspG und seiner Instrumente werden Daten ausgewertet, die die zeitliche Entwicklung von Entgelten in deutschen Betrieben bzw. Unternehmen abbilden. Hiermit soll überprüft werden, ob sich seit Inkrafttreten des EntgTranspG im Juli 2017 bzw. seit dem Wirksamwerden des Auskunftsanspruchs im Januar 2018 Entgelteffekte bei vom Gesetz betroffenen Beschäftigten finden lassen. Um dies zu untersuchen, werden mit dem DvD-Ansatz und dem RD-Ansatz spezielle Verfahren genutzt, die im Folgenden allgemein beschrieben werden. In den einzelnen Datenabschnitten wird auf die genaue Adaption der jeweiligen Methoden näher eingegangen.

4.2.1 Differenz-von-Differenzen-Ansatz (DvD)

Der DvD-Ansatz ist ein gängiges Verfahren zur Bewertung von politischen Maßnahmen („Interventionen“), wie etwa gesetzlichen Regelungen oder Förderprogrammen. Kernidee des Ansatzes ist es zwei Gruppen vor und nach einem Ereignis zu beobachten. Eine Gruppe ist von dem Ereignis betroffen, die andere nicht. Sonst unterscheiden sie sich im Idealfall nicht. Dadurch ist ein Quasi-Laborexperiment in der realen Welt möglich. Der Unterschied im Ergebnis ist dann auf das Ereignis zurückzuführen.

Bei einer gesetzlichen Änderung sind in den meisten Fällen nur bestimmte Individuen betroffen. Bei den Instrumenten des EntgTranspG ist ein Teil der Bevölkerung (nämlich erwerbstätige Frauen und Männer in bestimmten Betrieben/Unternehmen) vom Gesetz betroffen und damit einem „Treatment“ ausgesetzt, der andere Teil hingegen nicht (die Kontrollgruppe). Ein Instrument bzw. „Treatment“ ist etwa der individuelle Auskunftsanspruch.

Ziel des DvD-Ansatzes ist es, den Effekt des Instruments für diese ausgewählte Gruppe von betroffenen Personen zu schätzen und mit der Kontrollgruppe zu vergleichen. Mögliche Ergebnisse werden dabei vor und nach dem Inkrafttreten der Intervention für beide Gruppen gemessen. Anschließend werden die Ergebnisse zwischen Treatment- und Kontrollgruppe (erste Differenz) vor und nach der Intervention (zweite Differenz) verglichen. Für die Validität des Ansatzes ist es wichtig, dass die Intervention keine Wirkung auf die Kontrollgruppe hat und diese sonst vergleichbar ist mit der Treatmentgruppe in ihrer Entwicklung ist.

Falls mehrere Jahre beobachtet werden können, vergleicht ein klassischer DvD-Ansatz die Jahre vor dem Inkrafttreten des Gesetzes mit den Jahren nach dem Inkrafttreten des Gesetzes. Alternativ kann dieser Ansatz modifiziert werden und ein Referenzjahr definiert werden, beispielsweise dem Jahr unmittelbar vor dem Ereignis. Dann spricht man von Event-Study-Design. Das Verfahren kann auch um

eine zusätzliche Dimension erweitert werden auf die das Ereignis (Instrument) stärker oder weniger stark abzielt. Dann spricht von einer dreifachen Differenz – dem DDD-Ansatz: Beispielsweise kann dies das Geschlecht sein.

Im konkreten Fall erfolgt die Einteilung der Treatment- und Kontrollgruppe auf Grundlage der Betriebs- bzw. Unternehmensgröße. Betriebe mit mehr als 200 Beschäftigten sind vom Auskunftsanspruch des EntgTranspG betroffen bzw. „behandelt“ (Treatment-Gruppe), kleinere Betriebe sind dies nicht (Kontrollgruppe). Unternehmen mit in der Regel über 500 Beschäftigten, die nach den §§ 269 und 289 HGB einen Lagebericht aufzustellen haben, sind gemäß § 21 EntgTranspG verpflichtet, einen Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit zu erstellen, kleinere Unternehmen oder nicht lageberichtspflichtige Unternehmen sind dies jedoch nicht.

Um einen möglichen Effekt der Intervention feststellen zu können, ist eine trennscharfe Zuordnung von Beschäftigten zu Treatment- und Kontrollgruppe unabdingbar. Dann lassen sich nämlich unter Berücksichtigung weiterer Annahmen – etwa der „Stable Unit Treatment Value Assumption (SUTVA)“ oder der „Common Trends Assumption (CTA)“ – Rückschlüsse auf die im besten Falle durch das Gesetz verursachten Entgelteffekte auf Frauen in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten bzw. in Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten ziehen, und zwar in Abgrenzung zur Entgeltentwicklung von Männern in solchen Betrieben/Unternehmen und Frauen in kleineren, nicht vom Gesetz erfassten Betrieben/Unternehmen. Die SUTVA besagt, dass die möglichen Ergebnisse für eine Beobachtung nicht durch das Treatment anderer Beobachtungen beeinflusst werden sowie dass es für jede Beobachtung es nur eine Form des Treatments gibt. Die SUTVA sagt jedoch nichts darüber aus, dass sich das Treatment einer Beobachtung nicht auf das Treatment einer anderen Beobachtung wirken darf. Die CTA besagt, dass Treatment- und Kontrollgruppe ohne die Existenz eines Treatments und nach Kontrolle beobachtbarer Merkmale keine systematisch unterschiedlichen Ergebnisse aufweisen sollten (Imbens & Rubin, 2015). Bei der Darstellung der Resultate wird daher ein besonderes Augenmerk auf die Gültigkeit der Annahmen gerichtet.

4.2.2 Regressions-Diskontinuitäts-Ansatz (RD)

Der RD-Ansatz ist ein Verfahren, mit dem sich kausale Effekte einer Intervention auf betroffene Beobachtungen analysieren lassen, beispielsweise für die Schätzung der kausalen Effekte der einzelnen Instrumente des EntgTranspG auf den Stundenlohn von Beschäftigten. Die Zuweisung einer Beobachtung, beispielsweise einer Person oder eines Betriebs bzw. Unternehmens zur Treatment- oder Kontrollgruppe erfolgt anhand eines spezifischen Merkmals, beispielsweise im Falle des EntgTranspG anhand der Betriebsgröße. Sobald ein Betrieb mehr als 200 Beschäftigte hat, haben Beschäftigte nach §§ 10ff. EntgTranspG ein individuelles Auskunftsrecht. Für die Überprüfung nach §§ 17ff. EntgTranspG gilt die Schwelle von 500 Beschäftigten auf Unternehmensebene. Zudem müssen nach §§ 21ff. EntgTranspG lageberichtspflichtige Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten einen Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit erstellen. Betroffene Betriebe bzw. Unternehmen, also solche, die oberhalb der jeweiligen Schwelle liegen, bilden die Treatmentgruppe. Nicht-betroffene Betriebe bilden die Kontrollgruppe. Ist ein *Betrieb bzw. Unternehmen* in der Treatmentgruppe, sind analog alle in diesem Betrieb *Beschäftigte* ebenfalls in der Treatmentgruppe. Damit lässt sich also auch auf Beschäftigtenebene die Zuweisung in Treatment- und Kontrollgruppe feststellen. Die Schätzung der kausalen Effekte

wird folgend auf der *Beschäftigtenebene* durchgeführt, da das EntgTranspG den Abbau der Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern intendiert.⁴⁸

Zu den Vorteilen des RD-Ansatzes gehören zum einen die relativ schwachen Anforderungen an die Annahmen zur Identifikation der Effekte. Insbesondere ist es von Vorteil, dass unbeobachtete Faktoren, die einen Effekt auf die abhängige Variable haben, am Schwellenwert kaum ins Gewicht fallen und somit der Treatmenteffekt dort unverzerrt geschätzt wird (Angrist & Pischke, 2015). Nachteilig ist hingegen, dass die geschätzten Effekte erstmal nur für eine Gruppe von Betrieben um den Schwellenwert gelten, es ist also ein lokaler kausaler Effekt. Um die Ergebnisse zu verallgemeinern muss also davon ausgegangen werden, dass der Effekt in Betrieben anderer Größe identisch ist.

4.3 Das Nationale Bildungspanel (NEPS)

In diesem Abschnitt wird die Wirkung des individuellen Auskunftsanspruchs im EntgTranspG auf die Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern mit dem Nationalen Bildungspanel (NEPS) untersucht. Insbesondere soll untersucht werden, ob das Instrument einen Beitrag leistet, „das Gebot des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durchzusetzen“ (§ 1 EntgTranspG). Der Effekt der Berichtspflicht kann mit dem NEPS nicht kausal identifiziert werden, da die Unternehmensgröße nicht abgefragt wird. Zunächst werden die Daten vorgestellt. Anschließend werden die Ergebnisse präsentiert und auf Robustheit überprüft.

4.3.1 Daten und empirische Methode

Das Nationale Bildungspanel (NEPS) des Leibniz-Instituts für Bildungsverläufe (LIfBi)⁴⁹ eignet sich für die Evaluation des individuellen Auskunftsanspruchs in Bezug auf die Entwicklung der Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern. Es enthält Informationen über Stundenlöhne, ausreichende Informationen über sozioökonomische Merkmale und Informationen zur Betriebsgröße. Damit ist eine eindeutige Zuordnung zu Treatment- und Kontrollgruppe möglich. Die Daten stammen aus allen NEPS-Haupterhebungen, die im Rahmen der SC6 seit 2009/2010 jährlich durchgeführt werden.⁵⁰ Somit dient ein (unbalancierter) Panel- bzw. Längsschnittdatensatz als Grundlage für nachfolgende Auswertung.

Methodisch wird der Differenzen-von-Differenzen-von-Differenzen-Ansatz (DDD) verwendet, um das kontrafaktische Ereignis zu messen, ob die Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten durch den individuellen Auskunftsanspruch gesunken ist. Zur Messung dieses kontrafaktischen Ereignisses wird entlang der beiden Gruppen und der Zeit differenziert:

(i) Betroffenheit vom Gesetz

⁴⁸ Es ist auch möglich, die Effekte des EntgTranspG auf Betriebsebene zu schätzen, also wie sich zum Beispiel die betriebsinterne Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern durch die Instrumente des EntgTranspG verändert hat. Allerdings liegen die Merkmale nicht in der Form vor, dass belastbare Statistiken auf Betriebsebene, wie zum Beispiel der mittlere Lohn aller Frauen und Männer, konsistent berechnet werden können. Für weitere Informationen wird auf Forschungsdatenzentren der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (2019) verwiesen.

⁴⁹ Konkret werden die Daten der Startkohorte Erwachsene (SC6) verwendet, die erstmalig 2007 erhoben und in ihrer aktuellsten Fassung 2022 veröffentlicht (Version 13.0.0) (Artelt & NEPS, National Educational Panel Study, Bamberg, 2022; Blossfeld & Roßbach, 2019).

⁵⁰ Dazu kommen einige wenige Beobachtungen aus der Vorläuferstudie „Arbeiten und Lernen im Wandel (ALWA)“, die in den Jahren 2007/2008 durchgeführt worden ist.

Der Auskunftsanspruch gilt für Beschäftigte (i), die in Betrieben oder Dienststellen (b) mit mehr als 200 Beschäftigten arbeiten.⁵¹ Sie gehören zur Treatmentgruppe ($T_{ib} = 1$). Alle anderen Beschäftigten in Betrieben bzw. Dienststellen mit weniger als 200 Beschäftigte sind von den Instrumenten des EntgTranspG nicht betroffen und gehören damit zur Kontrollgruppe ($T_{ib} = 0$).

(ii) *Zeitpunkt*

Positive Lohneffekte werden im Zuge des Inkrafttretens des EntgTranspG, also ab Juli 2017, erwartet (*nach Gesetz_{it}*). Entsprechend werden alle Beschäftigungsverhältnisse in Bezug auf den Zeitpunkt der politischen Intervention abgegrenzt.

(iii) *Geschlecht*

Das Ziel des EntgTranspG ist die Förderung der Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern. Daher wird in der Analyse nach Geschlecht unterschieden (*Frau_i*). Schließlich ist nicht die allgemeine Lohnentwicklung von Interesse, sondern die Frage, ob sich die Löhne von Frauen besser entwickelt haben als von Männern.

Die Schätzgleichung des DDD setzt sich daraus wie folgt zusammen:

$$y_{ibt} = \beta_0 + \beta_1 * T_{ib} + \beta_2 * \text{nach Gesetz}_{it} + \beta_3 * \text{Frau}_i + \beta_4 * T_{ib} * \text{nach Gesetz}_{it} + \beta_5 * T_{ib} * \text{Frau}_i + \beta_6 * \text{nach Gesetz}_{it} * \text{Frau}_i + \beta_7 * T_{ib} * \text{nach Gesetz}_{it} * \text{Frau}_i + \gamma Z'_i + \varepsilon_{ibt} \quad (4.1)$$

Die Variable von Interesse ist der Stundenlohn (y_{ibt}). Die Verwendung des Stundenlohns – im Vergleich zu anderen Maßen, wie dem Wochen-, Monats- oder Jahreslohn – hat den erheblichen Vorteil, dass dieser weniger stark vom zeitlichen Umfang des Erwerbsverhältnisses abhängt. Grundlage für die Berechnung des Stundenlohns bilden dabei die tatsächliche Wochenarbeitszeit sowie der Bruttomonatslohn. Grundsätzlich kann der Stundenlohn auch logarithmiert werden, womit die Koeffizienten approximativ als prozentualer Aufschlag interpretiert werden können. Des Weiteren umfasst Z' eine Reihe von üblichen Kontrollvariablen.⁵²

4.3.2 Fallzahlen und Beschreibung

In der Analyse werden Daten und Informationen aus etwa 18.000 Erwerbsepisoden (*Spells*) verwendet.⁵³ Tabelle 4.1 stellt dies tabellarisch dar. Mit etwa 57 % der Spells sind Männer etwas stärker vertreten als Frauen. Die vom NEPS vorgegebenen Größenklassen der Betriebe bzw. Dienststellen, zu denen die Erwerbsepisoden gehören, sind ausreichend groß bezüglich der Anzahl der Beobachtungen. Auch der Anteil an Erwerbsinformationen, die innerhalb der Betriebsgrößenklassen von Frauen stammen, sind über die Klassen hinweg konstant – einzig und allein in der höchsten Betriebsgrößenklasse

⁵¹ Lt. § 12 (1) EntgTranspG sind Betriebe mit mindestens 201 Beschäftigten vom Gesetz betroffen. Das NEPS lässt jedoch nur die Trennung der Gruppen mit 200 und mehr Beschäftigten im Betrieb zu. Im späteren Verlauf überprüfen wir die Robustheit der nicht idealen Zuordnung.

⁵² In der Hauptspezifikation werden keine Personen-fixen-Effekte verwendet, da die Fallzahlen sinken würden. Eine Schätzung mit Personen-fixen-Effekten ist jedoch als Robustheitsanalyse durchgeführt worden (siehe Anhang). Die Ergebnisse verändern sich dadurch nicht.

⁵³ Eine Erwerbsepisode ist ein geschlossener Zeitraum der Erwerbsarbeit. Eine neue Erwerbsepisode wird durch folgende Elemente definiert: Wechsel des Betriebes, Wechsel der beruflichen Tätigkeit, Unterbrechung der Erwerbstätigkeit (z. B. durch Arbeitslosigkeit, Wehr-/Zivildienst oder Elternzeit). In diesem Fall endet die alte Erwerbsepisode.

von [500, 1.000) überwiegt der Männeranteil etwas deutlicher, was aber keinen Einfluss auf die Analysen hat.⁵⁴

Tabelle 4.1: Anzahl der Beobachtungen (Erwerbsepisoden) nach Geschlecht und Größe des Betriebs/der Dienststelle

Größe des Betriebs/der Dienststelle	Beobachtungen		
	Gesamt	Weiblich	Männlich
100 bis unter 200	6.174	2.707 43,85 %	3.467 56,15 %
200 bis unter 250	2.272	995 43,79 %	1.277 56,21 %
250 bis unter 500	5.473	2.391 43,69 %	3.082 56,31 %
500 bis unter 1.000	4.347	1.703 39,18 %	2.644 60,82 %
Insgesamt	18.266	7.796 42,68 %	10.470 57,32 %

Anmerkung: Die Tabelle gibt – insgesamt und aufgeschlüsselt nach Geschlecht – die absolute und relative Häufigkeit der Beobachtungen nach Größenklasse des Betriebs bzw. der Dienststelle an.

Quelle: Nationales Bildungspanel (NEPS), IAW-Berechnungen.

Des Weiteren gibt Tabelle 4.2 einen Überblick über die durchschnittliche Ausprägung der als Kontrollvariablen verwendeten persönlichen Charakteristika. Grundlage für die Ermittlung dieser Werte sind die Erwerbsepisoden der einzelnen Beschäftigten, die in nachfolgende Panel-Analysen einfließen. Bei allen Charakteristika dienen die neusten, vom NEPS verfügbaren Daten als Grundlage, d. h. der Familienstand einer mittlerweile verheirateten Person wurde auf alle vorangegangenen Episoden übernommen. Nur das Alter der Beschäftigten ist mit der jeweiligen Erwerbsepisode abgestimmt. Die dargestellten Charakteristika sind identisch mit den zuvor vorgestellten und in der anschließenden Auswertung verwendeten Kontrollvariablen.

Die NEPS-Daten bringen in Verbindung mit dem DDD-Ansatz einige Herausforderungen bei der Evaluation der Entgeltauskunft mit sich, die im Folgenden kurz diskutiert werden. Zum einen sind Betriebe mit exakt 200 Beschäftigten fälschlicherweise in der Treatmentgruppe. Später zeigen wir, dass dies keinen Einfluss auf die Ergebnisse hat, weil das nur sehr wenige Betriebe betrifft. Zudem ist es so, dass Betriebe sehr heterogen sind, daher werden Erwerbsepisoden in besonders kleinen (weniger als 100 Beschäftigte) und besonders großen Betrieben (mehr als 1.000 Beschäftigte) grundsätzlich ausgeschlossen, um einen Einfluss unbeobachteter Merkmale auszuschließen.⁵⁵ Dadurch ergeben sich besser vergleichbare Betriebe in der Treatment- und Kontrollgruppe. Zusätzlich werden Erwerbsepisoden ausgeschlossen, wenn für den DDD notwendige Angaben fehlen. Dazu zählt die Betriebsgröße, der Beginn oder das Ende der Beschäftigung, sowie der Bruttomonatslohn und die Arbeitszeit zur Berechnung des Stundenlohns. Hierdurch verlieren wir einige Beobachtungen, sodass wir nicht die ganze NEPS-Stichprobe nutzen können. Diese Ausschlüsse sollten nicht systematisch sein. Eine weitere Anpassung passiert mit unplausibel hohen und niedrige Stundenlöhnen, die im Rahmen des Top-Bottom-Coding ausgeschlossen werden, d. h. die Stundenlöhne werden am untersten Perzentil sowie am obersten zehntel-Perzentil abgeschnitten. Damit wird verhindert, dass wenige – im Zweifel sogar auf

⁵⁴ Es werden nur Beschäftigte in Betrieben mit mehr als 100 Beschäftigten und mit weniger als 1.000 Beschäftigten betrachtet, um die Vergleichbarkeit zu gewährleisten.

⁵⁵ Im Rahmen der Robustheitsanalyse wird diese Restriktion gelockert.

fehlerhaften Angaben basierende – Extremwerte die Ergebnisse der Auswertung beeinflussen oder verfälschen. Zuletzt wird bei parallelen Beschäftigungsverhältnissen in aufeinanderfolgenden Schritten nur das aktuellste, das am höchsten entlohnte sowie das am längsten andauernde Beschäftigungsverhältnis für die Analyse behalten.

Tabelle 4.2: Deskriptive Statistik der Charakteristika der Beschäftigten

Charakteristika	Gesamt	Weiblich	Männlich
Alter [in Jahren]	48,7	48,5	48,8
Migrationshintergrund [in %]	15,76	18,29	13,87
Wohnort [in %]			
Schleswig-Holstein	2,46	2,18	2,67
Hamburg	1,53	1,15	1,81
Niedersachsen	11,08	9,90	11,96
Bremen	0,46	0,44	0,48
Nordrhein-Westfalen	21,70	20,37	22,68
Hessen	8,05	8,35	7,83
Rheinland-Pfalz	4,99	4,60	5,28
Baden-Württemberg	11,98	11,12	12,63
Bayern	15,85	16,97	15,02
Saarland	1,13	1,62	0,76
Berlin	3,97	5,57	2,79
Brandenburg	4,19	4,17	4,20
Mecklenburg-Vorpommern	1,31	1,63	1,07
Sachsen	5,04	5,59	4,62
Sachsen-Anhalt	2,97	2,60	3,25
Thüringen	3,28	3,73	2,94
Bildungsniveau [in %]			
kein Abschluss	0,03	0,00	0,05
Hauptschule	0,34	0,27	0,40
mittlere Reife	1,30	1,56	1,10
Fachhochschulreife	3,35	3,22	3,44
Lehre/Ausbildung	40,25	42,86	38,31
FH/Meister/Techniker	20,52	20,33	20,66
Studium (inkl. Promotion)	32,65	29,40	35,06
Erwerbsstatus [in %]			
Vollzeit	74,53	50,99	92,06
Teilzeit	24,15	47,45	6,81
Geringfügig	1,31	1,56	1,13
Berufsstellung [in %]			
Arbeiter/in	15,26	7,70	20,89
Angestellte/r	72,57	81,79	65,70
Beamter/in	10,57	9,38	11,46
Kinder im Haushalt (J/N) [in %]	0,46	0,46	0,45
Verheiratet [in %]	0,72	0,68	0,75

Anmerkungen: Die dargestellten Merkmale werden in der folgenden Analyse verwendet. Die Branche ist im NEPS nicht erfasst, sondern nur die Berufsgruppen.

Quelle: Nationales Bildungspanel (NEPS), IAW-Berechnungen.

4.3.3 Ergebnisse

Die Ergebnisse auf Grundlage der Daten des NEPS zeigen keinen signifikanten Effekt des individuellen Auskunftsanspruchs auf die Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern. Im folgenden Abschnitt 4.3.3.1 werden diese Ergebnisse genau dargestellt, erläutert und in Abschnitt 4.3.3.2 auf ihre Robustheit überprüft.

4.3.3.1 Hauptergebnisse

Tabelle 4.3 präsentiert die Ergebnisse der empirischen Auswertung anhand des DDD-Ansatzes mittels des Schwellenwerts von 200 Beschäftigten. Prinzipiell unterscheiden wir beim DDD-Ansatz drei Gruppen von Koeffizienten, denen allen eine unterschiedliche Interpretation folgt: (i) die Koeffizienten der drei Differenzierungsmerkmale, also die Lohndifferenz von Beschäftigten in betroffenen Betrieben, die Lohndifferenz nach Einführung des EntgTranspG und die Lohndifferenz des Geschlechts; (ii) den doppelten Differenzenterm, also die Interaktion von zwei der oberen Merkmale; (iii) der dreifache Differenzenterm: der DDD-Schätzer, der die Veränderung der Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern durch die Betroffenheit anhand des individuellen Auskunftsanspruchs des EntgTranspG erfasst.

Von primärem Interesse ist hier der dreifache Differenzenterm $T_{ib} * nach\ Gesetz_{it} * Frau_i$ („DDD-Schätzer“). Dieser gibt den Effekt auf weibliche Beschäftigte in Betrieben und Dienststellen wieder, die unter den Geltungsbereich des Instruments des individuellen Auskunftsanspruches fallen. Anders gesagt: Der DDD-Schätzer gibt an, wie sich der durchschnittliche Stundenlohn von Frauen in der Treatmentgruppe im Vergleich zum kontrafaktischen Ergebnis (wäre das Gesetz nicht eingeführt worden und hätte sich der Stundenlohn parallel zu dem der Frauen in der Kontrollgruppe entwickelt, abzüglich des Zuwachses, den Männer in der Treatmentgruppe ebenso verzeichnen konnten, d. h. $T_{ib} * nach\ Gesetz_{it}$) entwickelt hätte. Der Effekt ist sowohl ohne (Spalte 1) als auch mit Kontrollvariablen (Spalte 2) positiv, aber nicht statistisch signifikant von Null verschieden, d. h. aus statistischer Sicht kann nicht mit genügend hoher Sicherheit beurteilt werden, ob dieser Effekt tatsächlich ungleich Null ist.

Tabelle 4.3: DDD-Ergebnisse mit NEPS. Schwellenwert 200 Beschäftigte

	Stundenlohn	
	(1)	(2)
Nach Gesetz (1 = nach Juli 2017)	0,538 (0,587)	-0,178 (0,496)
Treatment (1 = \geq 200 Beschäftigte)	1,675** (0,672)	1,400** (0,545)
Frau (1 = Ja)	-5,054*** (0,720)	-4,646*** (0,670)
Nach Gesetz \times Treatment	0,079 (0,744)	0,460 (0,626)
Nach Gesetz \times Frau	-1,174 (0,745)	-1,007 (0,631)
Treatment \times Frau	-1,439* (0,870)	-1,381* (0,715)
Nach Gesetz \times Treatment \times Frau	1,140 (0,924)	0,804 (0,789)
Kontrollvariablen	Nein	Ja
Beobachtungen	18.262	18.262
R^2	0,089	0,321

Anmerkungen: *** Robuste Standardfehler in Klammern mit $p < 0,01$. ** Robuste Standardfehler in Klammern mit $p < 0,05$. * Robuste Standardfehler in Klammern mit $p < 0,1$. Die Schätzung der Koeffizienten erfolgte mittels OLS. Die Kontrollvariablen umfassen neben Jahres-Dummies das Alter, Migrationshintergrund, Wohnort, Bildungsabschluss, Erwerbsstatus, berufliche Stellung sowie Informationen zu Kindern und Familienstand. Die Standardfehler sind auf Ebene der Befragten geclustert.

Quelle: Nationales Bildungspanel (NEPS), IAW-Berechnungen.

Der Koeffizient für $nach\ Gesetz_{it}$ gibt an, wie sich der durchschnittliche Stundenlohn von Männern in der Kontrollgruppe im Rahmen der Einführung des Gesetzes verändert hat. In Beschäftigungsverhältnissen von Männern in Betrieben bzw. Dienststellen, die unterhalb des Schwellenwerts von 200 Beschäftigten liegen, hat sich der durchschnittliche Stundenlohn zwischen der Einführung des Gesetzes und heute nicht signifikant verändert. Der Koeffizient bzgl. T_{ib} zeigt, dass Männer vor Einführung des Gesetzes nicht signifikant mehr/weniger pro Stunde verdienten, wenn sie in einem/r Betrieb/Dienststelle mit weniger als 200 Beschäftigten tätig waren. Schließlich gibt der Koeffizient für $Frau_i$ die durchschnittliche Differenz des Stundenlohns zwischen Frauen und Männern in nicht betroffenen Betrieben/Dienststellen vor Gesetzeseinführung an, die bei etwa 5,05 Euro (4,64 Euro in Spalte 2) lag.

Der doppelte Differenzterme $T_{ib} * nach\ Gesetz_{it}$ gibt an, wie groß die Differenz zwischen dem tatsächlichen durchschnittlichen Stundenlohn von Männern in betroffenen Betrieben bzw. Dienststellen nach Einführung des Gesetzes ist, verglichen mit dem kontrafaktischen Ergebnis, dass es keine Intervention gegeben hätte und sich der Stundenlohn in der Treatmentgruppe genauso entwickelt hätte wie in der Kontrollgruppe. Der Term ist nicht signifikant verschieden von Null und lässt erwarten, dass es auch bei Männern zu keinem Lohnzuwachs durch den individuellen Auskunftsanspruch gekommen ist. Der Koeffizient von $nach\ Gesetz_{it} * Frau_i$ stellt die Differenz der durchschnittlichen Stundenlöhne zwischen Frauen und Männern in der Kontrollgruppe und nach der Intervention abzüglich der bereits vor Gesetzeseinführung dort bestehenden Lohnlücke dar. $T_{ib} * Frau_i$ gibt schließlich an, dass Frauen in der Treatmentgruppe vor der Intervention im Schnitt 1,44 Euro bis 1,38 Euro weniger verdienten als es Männer in der Kontrollgruppe taten. Dieser Unterschied ist signifikant.

Bisher wurden die Schätzungen noch nicht überprüft und auf Probleme bzw. Ungenauigkeiten bei der Erhebung der Daten oder der Methode hin getestet. Im nächsten Abschnitt zeigen wir in Robustheitsanalysen noch genauer, dass die Methode und die Daten nicht die Ergebnisse beeinflussen. Im Kernergebnis beobachten wir mittels des NEPS keinen statistisch signifikanten Effekt des individuellen Auskunftsanspruches in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten auf die Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern.

4.3.3.2 Robustheits- und Heterogenitätsanalysen

Die Analysen unterliegen den grundlegenden Annahmen des DDD-Ansatzes, methodischen Vereinfachungen und Schwächen in den NEPS-Daten, die zu Anpassungen in der Stichprobe geführt haben. Die Ergebnisse der folgenden Robustheitsüberprüfung untersuchen daher, ob es zu signifikanten Abweichungen zur Hauptspezifikation kommt, wenn diese Punkte verändert werden. Die detaillierten Ergebnisse der Robustheitsanalyse befinden sich in Anhang 9.2.1.

Zunächst wurden Variationen der Zuweisung zu den Gruppen über die Betriebsgröße durchgeführt. Die Hauptspezifikation schließt sehr große und sehr kleine Betriebe aufgrund mangelnder Vergleichbarkeit aus. Bei der Einbeziehung aller Betriebsgrößenklassen, also auch von Beschäftigten in Betrieben mit weniger als 100 oder mehr als 1.000 Beschäftigten, ergeben sich keine signifikanten Effekte hinsichtlich des individuellen Auskunftsanspruches. Die Zuordnung der Betriebsgrößenklassen im NEPS ordnet Beschäftigte in Betrieben mit genau 200 Beschäftigten in die falsche Gruppe. Auch eine trennscharfe Zuordnung von Beschäftigten bzw. Beschäftigungsverhältnissen zu Kontroll- oder Treatmentgruppe – also ein Ausschluss der Betriebe mit 200 bis 250 Beschäftigten – ändert die Ergebnisse nicht.

Der individuelle Auskunftsanspruch konnte erst sechs Monate nach Inkrafttreten des Gesetzes in Anspruch genommen werden (§ 25 EntgTranspG), in der Analyse aber wird das Inkrafttreten des EntgTranspG verwendet. Schließt man diesen Übergangszeitraum aus der Analyse aus und vergleicht die Perioden vor der Einführung und nach dem Übergangszeitraum, ändert dies an den Ergebnissen nichts.

In der Hauptspezifikation wurde nur das absolute Stundenlohnwachstum betrachtet. Sollte sich aber das Lohnwachstum eher relativ zum Basislohn entwickeln, könnte der Schätzer des absoluten Lohnwachstums verzerrt sein. Dies ist nicht der Fall. Es kann auch kein signifikantes relatives Lohnwachstum von Frauen relativ zu Männern festgestellt werden.

Es stellt sich die Frage, ob Beschäftigungsepisoden während des Inkrafttretens des EntgTranspG sich im Mittel anders entwickeln als neue Beschäftigungsepisoden nach dem Inkrafttreten des EntgTranspG. Daher werden Beschäftigungsepisoden ausgeschlossen, die vor EntgTranspG begonnen haben und über das Inkrafttreten des EntgTranspG hinaus bestanden haben. Dies hat keinen Einfluss auf die Ergebnisse.

Auch die Annahme des Common Trends, die für die Methode des DDD essentiell ist, wurde im Rahmen der Robustheitsanalyse getestet. Hierfür ist eine gleichförmige Entwicklung der Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern in der Treatment- und Kontrollgruppe ohne Einführung des EntgTranspG entscheidend. Diese gleichförmige Entwicklung kann nicht verworfen werden, da es einen Common Trend zwischen der Lohnentwicklung von Frauen und der von Männern in ähnlich großen Betrieben gibt, wenn man den Zeitraum vor EntgTranspG untersucht.

Das EntgTranspG könnte je nach den Merkmalen von Betrieben oder Beschäftigten unterschiedlich stark wirken. Mögliche Einflussfaktoren können dabei die Betriebsgröße, die berufliche Tätigkeit (Berufshauptgruppen) oder der Wohnort des Beschäftigten (Bundesland) sein. Dazu wird das Hauptmodell aus Tabelle 4.3 erneut mit verschiedenen Spezifikationen geschätzt. Es zeigen sich dabei keine belastbaren Differenzen zu den Hauptergebnissen (weitere Ergebnisse finden sich in Anhang 9.2.2).

4.3.4 Zusammenfassung

Anhand der Ergebnisse muss davon ausgegangen werden, dass der individuelle Auskunftsanspruch in seiner derzeitigen Ausgestaltung im EntgTranspG keinen Beitrag zur Reduktion der Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern leistet. Diese Ergebnisse sind robust gegenüber dem Einbezug der Übergangsregelungen, der Zuordnung und dem Zuschnitt der Betriebsgrößenklassen, sowie der Anwendung von relativen Lohnveränderungen statt absoluten Lohnveränderungen.

In sehr großen Betrieben mit 500 bis 1.000 Beschäftigten zeigen sich signifikante Verringerungen der Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern im Vergleich zur Basisgruppe (< 200 Beschäftigte). Es kann nicht ausgeschlossen werden, dass das EntgTranspG hierbei eine ursächliche Rolle gespielt hat. Die Effekte könnten aber auch auf in den Daten nicht identifizierbare Einflussfaktoren zurückzuführen sein, die mit der Lohnentwicklung und der Betriebsgröße korrelieren, allen voran die Tarifbindung, die in größeren Betrieben ausgeprägter ist, aber nicht kontrolliert werden kann.

Der Effekt der Berichtspflicht kann – wie zuvor beschrieben – nicht kausal identifiziert werden, da die Unternehmensgröße nicht abgefragt wird.

4.4 Verdienststrukturerhebung (VSE)

4.4.1 Daten und empirische Methode

Grundlage für diese empirische Auswertung der Effekte der Instrumente des EntgTranspG sind die Wellen 2014 und 2018 der Verdienststrukturerhebung (VSE).⁵⁶ Die Datensätze werden vom *Statistischen Bundesamt* methodisch entwickelt und von den *Statistischen Ämtern der Länder* dezentral herausgegeben. Zentrale Erhebungsmerkmale sind die Verdiensthöhe und weitere Entgeltbestandteile. Ferner stehen *Betriebsmerkmale* sowie *Beschäftigtenmerkmale*⁵⁷ zur Verfügung, wie die Betriebsgröße, das Alter oder der Bildungsabschluss. Die Daten liegen im Linked Employer Employee-Format vor, sodass sich Betriebs- und Beschäftigendaten verknüpfen lassen. Im Gegensatz zu den anderen hier verwendeten Datensätzen sind die VSE 2014 und 2018 Querschnittsdaten, sodass nicht dieselben Betriebe bzw. Beschäftigten im Zeitverlauf beobachtet werden können. Zentraler Vorteil der Daten ist die Genauigkeit der Entgeltbestandteile aufgrund der Übermittlung aller Daten durch die Personalabteilungen der Betriebe. Neben den Entgelten liegen weitere wichtige Merkmale vor, die für die Untersuchung der Wirkungen des EntgTranspG notwendig sind, darunter insbesondere die jeweils beschäftigtengenaue Betriebs- und Unternehmensgröße. Dadurch lassen sich Betriebe und Unternehmen genau den Geltungsbereichen der Instrumente des EntgTranspG zuordnen. Die Verdiensterhebung (VE) 2019 erwies sich als ungeeignet für die Fortschreibung der Ergebnisse in das Jahr 2019 aufgrund verschiedener Probleme hinsichtlich der Identifikation eines kausalen Effekts (siehe dazu auch (Bruttel, 2019; Dütsch et al., 2019).

Die VSE 2014⁵⁸ und 2018 sind geschichtete Zufallsstichproben in den Wirtschaftszweigen A bis S (WZ 2008).⁵⁹ Der Stichprobenumfang beträgt 60.000 Betriebe. Die Teilnahme ist für Betriebe verpflichtend, folglich ist die Rücklaufquote der Befragung sehr hoch: Im Jahr 2018 gaben 96,8 % der auskunftspflichtigen Betriebe Meldung über die erforderlichen Merkmale (Statistisches Bundesamt, 2020). Betriebe mit weniger als zehn Beschäftigten müssen die Merkmale zu allen Beschäftigten angeben. Mit ansteigender Betriebsgröße wird der zu berichtende Anteil kleiner, sodass beispielsweise Betriebe mit mehr als 1.000 Beschäftigten nur Informationen zu 4 % der Beschäftigten übermitteln müssen.

Die VSE 2014 und 2018 werden mit Hochrechnungsfaktoren zur Verfügung gestellt, sodass die Auswertungen sowohl auf Betriebs- und Beschäftigtenebene repräsentativ sind. Die zugrundeliegende Schichtung differenziert zwischen 16 Bundesländern, 84 2-Stellern der WZ 2008 und sieben Beschäftigtengrößenklassen.

Die folgenden Analysen basieren auf dem RD-Design. Zunächst werden nun die notwendigen Annahmen in den Daten überprüft. Zur Schätzung eines kausalen Effekts nimmt man für das RD-Design an, dass es keinen systematischen Unterschied zwischen Beschäftigten in Betrieben bzw. Unternehmen

⁵⁶ Weitere Informationen finden sich in Statistisches Bundesamt (2020) sowie unter <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-Verdienstunterschiede/Methoden/Erlaeuterungen/erlaeuterung-Verdienststrukturerhebung.html>.

⁵⁷ Beschäftigtenmerkmale beziehen sich auf die Beschäftigung im April des jeweiligen Jahres.

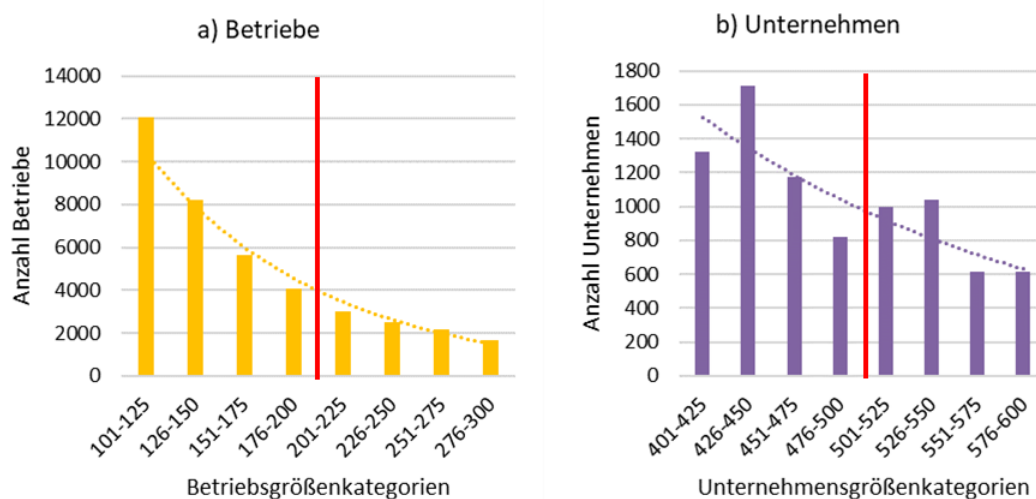
⁵⁸ Die VSE 2014 wird in der Analyse zum Zwecke der Robustheitsanalyse verwendet.

⁵⁹ Im öffentlichen Sektor (Wirtschaftszweig O) und teilweise im Wirtschaftszweig P (Erziehung und Unterricht) werden die individuellen Merkmale aus der Personalstandsstatistik entnommen.

knapp ober- und unterhalb des Schwellenwerts gibt.⁶⁰ Um diese Annahme zu erfüllen, werden für die Analyse nur Betriebe bzw. Unternehmen berücksichtigt, die knapp oberhalb bzw. unterhalb des Schwellenwertes liegen (Angrist & Pischke, 2015). Es zeigt sich, dass um beide Schwellenwerte herum die Merkmale sehr homogen verteilt sind (siehe Tabelle 9.13 im Anhang).⁶¹ Somit kann die Annahme, dass das Treatment innerhalb der Substichproben nahezu zufällig verteilt ist, als erfüllt betrachtet werden.

Darüber hinaus könnten Betriebe bzw. Unternehmen ihre Beschäftigtenzahl aufgrund des Entg-TranspG so ändern, dass sie nicht betroffen sind. Deshalb wurde überprüft, ob eine Diskontinuität der Betriebs- bzw. Unternehmensgröße um die Schwellenwerte vorliegt (Böheim & Gust, 2021; Seitz & Sinha, 2022). Abbildung 4.1 veranschaulicht dies: In Panel a) der Abbildung verläuft die Häufigkeit der Betriebe in den Größenkategorien negativ mit abnehmender Steigung. Die Trendlinie verdeutlicht, dass es keine Hinweise zur Diskontinuität gibt. Panel b) der Abbildung 4.1 stellt die Verteilung der Unternehmen über die Beschäftigtengrößenklassen dar. Hier zeigt sich eine Abweichung vom Trend beim Überschreiten der Beschäftigtenschwelle von 500. Dies könnte darauf hindeuten, dass es Unternehmen vermeiden, etwas mehr als 500 Beschäftigten zu haben. Allerdings ist das nächsthöhere Größenintervall (526-550 Beschäftigte) ebenfalls oberhalb der Trendlinie, sodass sich ebenso argumentieren ließe, dass Unternehmen aufgrund der Schwellenwerte wachsen. Es ist daher zu vermuten, dass die Verteilung innerhalb der an den auffälligen Balken anliegenden Intervalle stark in Richtung des Intervalls 501-525 Beschäftigte verzerrt ist. Ferner zeigt sich in der VSE 2014 ein ähnlich erratischer Verlauf der Anzahl der Unternehmensgrößen (siehe Abbildung 9.5 im Anhang) Es kann deshalb davon ausgegangen werden, dass diese Abweichung die geschätzten Effekte nicht verzerrt.

Abbildung 4.1: Betriebs- und Unternehmensgrößenverteilung um die Schwellenwerte des Entg-TranspG, 2018



Anmerkungen Gewichtete Ergebnisse aus der VSE 2018. Die roten Linien markieren die relevanten Schwellenwerte nach §§ 12, 17 und 21 EntgTranspG.

Quelle: VSE 2018, IAW-Berechnungen und -Darstellung.

⁶⁰ Die Schwellenwerte des EntgTranspG sind: a) 201 Beschäftigte auf Betriebsebene (individueller Auskunftsanspruch) und b) 501 Beschäftigte auf Unternehmensebene (Berichtspflicht und Überprüfung der Entgeltstrukturen).

⁶¹ Die Ausnahme bilden die Verteilungen der Teilzeitbeschäftigung und Tarifbindung innerhalb der Substichproben. Deshalb werden beide Dimensionen in der Kausalanalyse gesondert betrachtet.

Da die erforderlichen Annahmen zutreffen, kann auf Beschäftigtenebene ein kausaler Effekt des Treatments, also eines Instruments des EntgTranspG, auf die abhängige Variable, hier den Stundenlohn, geschätzt werden. Die Schätzgleichung ist:

$$y_{ib} = \beta_0 + \beta_1 T_{ib} + \beta_2 T_{ib} * Frau_i + \beta_3 Frau_i + \beta_4 Grö\beta e_{ib} + \varepsilon_i \quad (4.2)$$

T_{ib} stellt das Treatment einer oder eines Beschäftigten in Abhängigkeit der Größe des Betriebs bzw. des Unternehmens dar. Wie bereits oben erläutert, ist $T_{ib} = 1$, wenn das zu betrachtende Instrument im Betrieb bzw. im Unternehmen der oder des Beschäftigten i nach den Schwellenwerten des EntgTranspG angewendet wird.⁶² Der geschätzte Koeffizient β_1 ist der Effekt des Treatments auf den mittleren Lohn von Männern. Die Dummy-Variable $Frau_i$ nimmt den Wert 1 an, wenn die Person i eine Frau ist. β_3 stellt somit die unbereinigte Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern in den berücksichtigten Betrieben bzw. Unternehmen dar. Durch die Interaktion des Treatments mit dem Geschlechtsdummy ($T_{ib} * Frau_i$) wird der zusätzliche Treatmenteffekt für Frauen geschätzt. Demnach beträgt der Treatmenteffekt für Frauen $(\beta_1 + \beta_2)$.⁶³ Durch die Aufnahme der linearen Betriebs- oder Unternehmensgröße $Grö\beta e_{ib}$ in die Schätzgleichung werden im RD-Design Effekte kontrolliert, die nicht im Zusammenhang mit dem EntgTranspG stehen, aber linear mit der Beschäftigtenzahl variieren und einen Effekt auf den Stundenlohn haben. Um zu überprüfen, inwieweit diese lineare Form den tatsächlichen Mechanismus solcher Einflüsse abbildet, wird sowohl die lineare Betriebs- oder Unternehmensgröße aus der Schätzgleichung entfernt als auch in den Robustheitsanalysen eine quadratische Funktion der Betriebsgröße aufgenommen. Verändert sich der geschätzte Parameter nicht, ist diese Annahme valide. Die Ergebnisse dazu werden in Abschnitt 4.4.3 präsentiert. Wie bereits oben motiviert, werden für die Schätzung ausschließlich Betriebe bzw. Unternehmen mit einer Beschäftigtengröße *um den Schwellenwert* berücksichtigt, um die Annahme der nahezu zufälligen Zuweisung des Treatments zu erfüllen. Entsprechend werden folgende Beschäftigte zur Evaluation herangezogen: Beschäftigte in Betrieben mit zwischen 151 und 250 Beschäftigten (Instrument des individuellen Auskunftsanspruchs); Beschäftigte in Unternehmen mit zwischen 451 und 550 Beschäftigten (Instrumente der Berichtspflicht und der Überprüfung der Entgeltstrukturen).

Diese Darstellung unterstellt ein sogenanntes sharp RD-Design, wonach das Treatment eindeutig durch die Betriebsgröße determiniert wird (siehe Formel 4.2). Peichl et al. (2019) zeigen allerdings, dass auch kleinere und damit nach § 12 EntgTranspG nicht vom Instrument des individuellen Auskunftsanspruchs

⁶² Nach § 38 BetrVG werden ab einer Betriebsgröße von 501 Beschäftigten zwei Betriebsratsmitglieder von ihrer beruflichen Tätigkeit *freigestellt*. Da dies perfekt multikollinear mit T_{ib} für die Instrumente der Überprüfung der Entgeltstrukturen und der Berichtspflicht ist, gilt die kausale Interpretation des Koeffizienten β_1 bzw. β_2 dort nur unter der Annahme, dass diese Betriebsratsfreistellung (nicht ein Betriebsrat per se) keinen Effekt auf die Entgelte der Beschäftigten innerhalb des Betriebs hat. Zudem muss ab einer Betriebsgröße von 200 Beschäftigten ein Betriebsratsmitglied freigestellt werden, sodass sich in der Analyse der Effekte des individuellen Auskunftsrechts ebenfalls Treatment und Kontrollgruppe unterscheiden. Formal obliegt Betriebsräten kein Mitspracherecht bei Lohnverhandlungen (§ 77 BetrVG). Ein indirekter Effekt, beispielsweise über Mitspracherechte, kann jedoch theoretisch nicht ausgeschlossen werden. Ob dies jedoch einzig auf die Freistellung zurückzuführen ist, bleibt fraglich. Mohrenweiser und Backes-Gellner (2010) finden zudem, dass sich die Freistellung eines Betriebsratsmitgliedes nicht sprunghaft ab dem Schwellenwert von 200 Beschäftigten ändert, sondern dessen Wahrscheinlichkeit um den Schwellenwert näherungsweise linear ansteigt. Da die Schätzgleichung 4.1 linear für die Beschäftigtengröße kontrolliert, können α_1 bzw. α_2 weiterhin als kausale Treatmenteffekte interpretiert werden.

⁶³ Dies wird durch die Ableitung der Formel 4.2 nach $T_{Grö\beta e_i}$ ersichtlich. α_2 kann als Effekt des Treatments auf die Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern interpretiert werden.

erfassten Betriebe Auskunftsverlangen beantworteten und anschließend vereinzelt Löhne anpassten. Gleichfalls gibt es Betriebe mit mehr als 200 Beschäftigten, die Auskunftsverlangen nicht beantworten. Gleiches ist für die Instrumente der Berichtspflicht und der Überprüfung der Entgeltstrukturen vorstellbar. In solchen Fällen gilt die Regel gemäß Formel 4.2 aufgrund der abweichenden Einheiten nicht. Statt vom sharp RD-Design wird deshalb vom fuzzy RD-Design gesprochen (Angrist & Pischke, 2015). Der geschätzte Effekt ist das Mittel aus Lohneffekten in Betrieben bzw. Unternehmen, die ein Instrument umsetzen müssen, wovon einige es nicht machen, abzüglich etwaigen Lohneffekten in Betrieben bzw. Unternehmen, die ein Instrument nicht umsetzen müssen, wovon einige es trotzdem machen. Dies führt zu Unschärfen hinsichtlich der Interpretation der Effektgröße und beschränkt die interne Validität. Ferner erlauben die Merkmale der VSE keine Unterscheidung zwischen lageberichtspflichtigen Unternehmen und solchen, die nicht lageberichtspflichtig sind. Demnach wird das Instrument der Berichtspflicht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit in der Schätzung näherungsweise und ausschließlich über die Unternehmensgröße von 500 Beschäftigten determiniert. Dies führt zu einer weiteren Unschärfe bei der Schätzung der Kausaleffekte.

4.4.2 Fallzahlen und Beschreibung

Tabelle 4.4 zeigt, dass von 2014 bis 2018 der Stundenlohn sowohl von Männern als auch von Frauen gestiegen ist. Stärker ist der Anstieg jedoch bei Frauen, die in 2018 im Mittel ca. 7,1 % mehr Stundenlohn bekommen als in 2014, wohingegen der Anstieg bei Männern 4,3 % beträgt. Der mittlere Stundenlohn ist bei Frauen in allen Beobachtungsjahren jedoch deutlich niedriger als bei Männern. Dieser Lohnabstand, der auch als unbereinigte Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern bezeichnet wird, beträgt 2014 etwa 21,4 % und fällt auf 19,1 % in 2018. Die Verringerung der Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern wird ebenfalls vom Statistischen Bundesamt festgestellt, wenngleich die dortigen Ergebnisse ein etwas höheres Niveau der Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern anhand der *Vierteljährlichen Verdiensterhebung* konstatieren (Statistisches Bundesamt, 2022).

Tabelle 4.4: Mittlerer Stundenlohn von Frauen und Männern im Zeitverlauf

Jahr	Stundenlohn	Anzahl	Stundenlohn	Anzahl	Beobachtungen Insgesamt
	Männer	Beobachtungen	Frauen	Beobachtungen	
2014	19,04	522.384	14,96	495.866	1.018.250
2018	19,89	533.667	16,10	472.268	1.005.935
Insgesamt		1.109.958		1.012.345	2.122.303

Anmerkungen: Gewichtete Ergebnisse, Stundenlöhne in Euro.

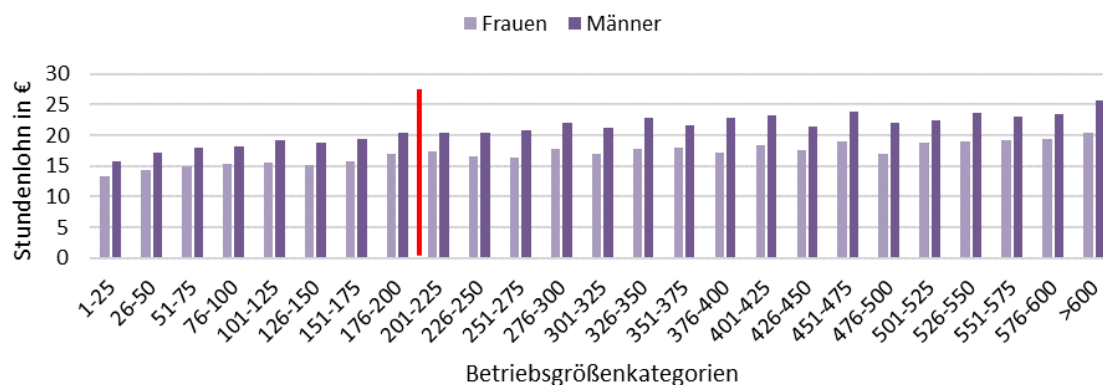
Quelle: VSE 2014 und 2018, IAW-Berechnungen.

Da das EntgTranspG je nach Betriebs- bzw. Unternehmensgrößen verschiedene Instrumente beinhaltet, stellt Abbildung 4.2 die Verteilung der durchschnittlichen Stundenlöhne innerhalb verschiedener Betriebsgrößen getrennt nach dem Geschlecht dar. Die Abbildung verdeutlicht einen mit der Betriebsgröße ansteigenden durchschnittlichen Stundenlohn. Diese Korrelation zwischen Betriebsgröße und Stundenlohn gilt sowohl für Männer als auch für Frauen. Ferner wird ersichtlich, dass Frauen in allen Betriebsgrößenklassen deutlich weniger verdienen als Männer. In der Betriebsgrößenkategorie knapp unterhalb des Schwellenwerts von 201 Beschäftigten im Betrieb (176-200 Beschäftigte, § 12 EntgTranspG), liegt der mittlere Stundenlohn von Frauen (Männern) im Jahr 2018 bei 16,88 € (20,42 €).

In der Betriebsgrößenklasse knapp oberhalb des Schwellenwerts (201-225 Beschäftigte) liegt der mittlere Stundenlohn von Frauen (Männern) im Jahr 2018 bei 17,36 € (20,43 €).⁶⁴

Diese Deskription legt nahe, dass durch den individuellen Auskunftsanspruch, der ausschließlich für Beschäftigte oberhalb des Schwellenwerts von 200 Beschäftigten im Betrieb gilt, der durchschnittliche Lohn von Frauen ansteigt, während der von Männern konstant bleibt. Ob diese Zusammenhänge kausal gelten, wird im folgenden Abschnitt analysiert.

Abbildung 4.2: Stundenlohnverteilung nach Betriebsgröße, 2018

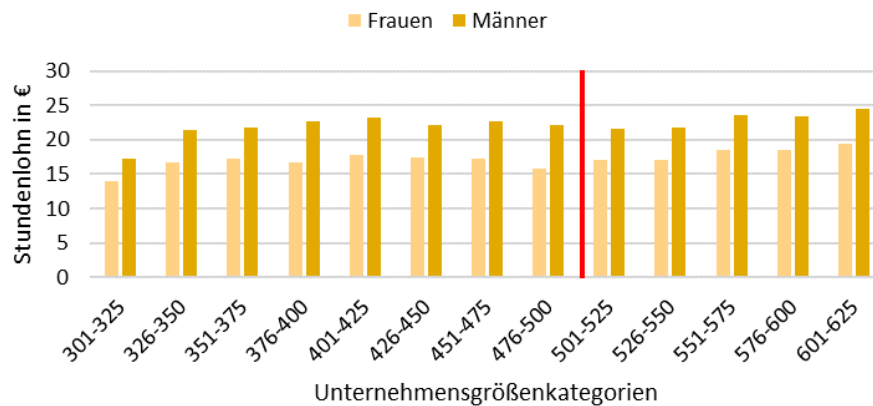


Anmerkungen: Gewichtete Ergebnisse. Die rote Linie markiert den Schwellenwert nach § 12 EntgTranspG.
Quelle: VSE 2018, IAW-Berechnungen und -Darstellung.

Eine Darstellung der mittleren Stundenlöhne nach Unternehmensgrößenklassen ist in Abbildung 4.3 dargestellt, denn die Überprüfung der Entgeltstruktur nach § 17 EntgTranspG und die Berichtspflicht nach § 21 EntgTranspG für lageberichtspflichtige Arbeitgeber gelten ab einer *Unternehmensgröße* von 501 Beschäftigten. Auch hier zeigt sich ein tendenziell ansteigender mittlerer Stundenlohn mit der Unternehmensgröße, allerdings ist dieser in Unternehmen zwischen 401 und 500 Beschäftigten vor allem bei Männern durch ein konstantes Niveau bzw. sogar mit leicht negativer Tendenz charakterisiert. Um den Schwellenwert zeigt sich deskriptiv bei Frauen ein Anstieg des mittleren Lohns von 15,82 € (476-500 Beschäftigte) auf 17,08 € (501-525 Beschäftigte). Bei Männern sinkt hingegen beim Überschreiten der Beschäftigtengrenze von 500 Personen der mittlere Lohn von 22,20 € auf 21,66 € je Stunde.⁶⁵

⁶⁴ In Abbildung 9.3 im Anhang wird dieser Zusammenhang für das Jahr 2014 dargestellt.

⁶⁵ In Abbildung 9.4 im Anhang wird dieser Zusammenhang für das Jahr 2014 dargestellt.

Abbildung 4.3: Stundenlohnverteilung nach Unternehmensgröße, 2018

Anmerkungen: Gewichtete Ergebnisse. Die Darstellung der Unternehmensgrößenkategorien ist durch die geringen Fallzahlen reduziert. Die rote Linie markiert den Schwellenwert nach § 17 und § 21 EntgTranspG.
Quelle: VSE 2018, IAW-Berechnungen und -Darstellung.

Diese deskriptiven Erkenntnisse aus den obenstehenden Abbildungen deuten auf positive Effekte der Instrumente des EntgTranspG für Frauen und auf keine bzw. auf negative Effekte bei Männern hin. Im folgenden Abschnitt werden diese deskriptiven Zusammenhänge durch eine Kausalanalyse validiert.

4.4.3 Ergebnisse

Zunächst werden in Abschnitt 4.4.3.1 zentrale Ergebnisse der Kausalanalyse präsentiert. Es zeigt sich, dass die drei Instrumente des EntgTranspG keinen Effekt auf die Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern haben. Abschnitt 4.4.3.2 untersucht, inwieweit es bei Betrachtung unterschiedlicher Dimensionen heterogene Effekte gibt, wie beispielsweise die Effektgröße in Betrieben, die nach einem Tarifvertrag entlohnen. Dort werden ebenfalls Robustheitsanalysen durchgeführt, um die Sensitivität der Ergebnisse im Kontext der oben genannten Annahmen zu überprüfen.

4.4.3.1 Hauptergebnisse

Tabelle 4.5 zeigt die Ergebnisse des RD-Schätzers bezüglich des Instruments des individuellen Auskunftsanspruchs im Jahr 2018. Die abhängige Variable ist der logarithmierte Stundenlohn. Die Schätzung der Spalten 2 und 5 berücksichtigt einen Dummy für das Treatment (siehe Formel 4.2), einen binären Dummy für weibliche Beschäftigte und eine Interaktion der beiden Dummies. Zusätzlich werden – wie in Formel 4.1 spezifiziert – die Betriebsgröße linear und die jeweils in den Zeilen „WZ-Indikatoren“ präzisierten Kontrollvariablen in die Schätzgleichung aufgenommen. Diese und die folgenden Schätzungen berücksichtigen, wie bereits oben erläutert, nur die Beschäftigten um den Schwellenwert, für die Kausalanalyse bezüglich des individuellen Auskunftsanspruchs also Beschäftigte in Betrieben mit 151 bis 250 Beschäftigten.

Tabelle 4.5: Schätzergebnisse – Effekte des Instruments des individuellen Auskunftsanspruchs in 2018

	log. Stundenlohn		
	(2)	(3)	(4)
>200 Beschäftigte	0,023 (0,022)	-0,018 (0,039)	-0,006 (0,036)
Frau	-0,153*** (0,014)	-0,153*** (0,014)	-0,125*** (0,013)
>200 Beschäftigte*Frau	0,004 (0,025)	0,005 (0,025)	0,003 (0,026)
Konstante	2,850*** (0,013)	2,713*** (0,105)	2,730*** (0,120)
WZ-Indikatoren	Nein	Nein	Ja
lineare Betriebsgröße	Nein	Ja	Ja
R2	0,025	0,025	0,084
Beobachtungen	94.520	94.520	94.520

Anmerkungen; Gewichtete Ergebnisse. Es wurden nur Beschäftigte in Betrieben mit 151 bis 250 Beschäftigten berücksichtigt. Kleinste-Quadrate Regressionsergebnisse des RD-Designs nach Formel 4.2 und den in den Zeilen „WZ-Indikatoren“ und „lineare Betriebsgröße“ spezifizierten Anpassungen. Abhängige Variable ist der logarithmierte Stundenlohn. * Signifikanzniveau 10 %, ** Signifikanzniveau 5 %, *** Signifikanzniveau 1 %. Quelle: VSE 2018, IAW-Berechnungen.

Die Koeffizienten der Zeile *>200 Beschäftigte* der Tabelle stellen den Effekt des individuellen Auskunftsanspruchs auf den mittleren Stundenlohn von Männern dar. Dieser Effekt ist bei Schätzung dieser Spezifikation auf den gängigen Signifikanzniveaus statistisch nicht von Null verschieden. Die unbeeinträchtigte Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern der betrachteten Beschäftigtengruppe wird in Tabelle 4.6 in der Zeile *Frau* dargestellt. Demnach beträgt der mittlere Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern etwa 15,3 %. Der Koeffizient in der Zeile *>200 Beschäftigte*Frau* stellt den (zusätzlichen) Effekt des Instruments des individuellen Auskunftsanspruchs auf den mittleren Stundenlohn von Frauen und damit den direkten Effekt auf die Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern dar. Dieser Effekt ist nahe Null und über alle Spezifikationen hinweg statistisch nicht signifikant von Null verschieden. Zusammenfassend kann konstatiert werden, dass das Instrument des individuellen Auskunftsanspruchs keinen Effekt auf den Lohn der Beschäftigten hat und damit auch nicht auf die Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern im Jahr 2018.

Tabelle 4.6: Schätzergebnisse - Effekte der Instrumente der Überprüfung der Entgeltstruktur und der Berichtspflicht in 2018

	(2)	(3)	(4)
>500 Beschäftigte	-0,014 (0,042)	-0,007 (0,074)	0,024 (0,060)
Frau	-0,252*** (0,025)	-0,252*** (0,024)	-0,178*** (0,022)
>500 Beschäftigte*Frau	0,045 (0,034)	0,045 (0,034)	0,055* (0,030)
Konstante	2,962*** (0,032)	3,021*** (0,523)	3,436*** (0,465)
WZ-Indikatoren	Nein	Nein	Ja
lineare Betriebsgröße	Nein	Ja	Ja
R2	0,053	0,053	0,172
Beob.	21.502	21.502	21.502

Anmerkungen: Gewichtete Ergebnisse. Es wurden nur Beschäftigte in Unternehmen mit 451 bis 550 Beschäftigten berücksichtigt. Kleinste-Quadrate Regressionsergebnisse des RD-Designs nach Formel (4.2) und den in den Zeilen „WZ-Indikatoren“ und „lineare Betriebsgröße“ spezifizierten Anpassungen. Abhängige Variable ist der logarithmierte Stundenlohn. * Signifikanzniveau 10 %, ** Signifikanzniveau 5 %, *** Signifikanzniveau 1 %. Standardfehler in Klammern.

Quelle: VSE 2018, IAW-Berechnungen.

Tabelle 4.6 bezieht sich auf die kausalen Effekte des Instruments der Überprüfung der Entgeltstrukturen und des Instruments der Berichtspflicht.⁶⁶ Demnach haben im Jahr 2018 diese beiden Instrumente des EntgTranspG keinen Effekt auf den Stundenlohn der Beschäftigten insgesamt. Bei Kontrolle der Betriebsgröße und des Wirtschaftszweigs (Spalte 4) lässt sich jedoch ein statistisch signifikanter Effekt (10 %-Signifikanzniveau) auf den Lohn von Frauen feststellen. Demnach verringern diese beiden Instrumente des EntgTranspG die Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern in den betrachteten Unternehmen um circa 5,7 Prozentpunkte.⁶⁷ Dieser Effekt ist in der Spezifikation ohne lineare Betriebsgröße und Wirtschaftszweiginformation nicht statistisch signifikant. Der schwach signifikante Effekt auf die Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern in einer Spezifikation wird nun einer Robustheitsanalyse unterzogen.

4.4.3.2 Robustheits- und Heterogenitätsanalysen

Dieser Abschnitt überprüft, inwieweit die bisher präsentierten Ergebnisse durch die getroffenen Annahmen bzw. durch die Regressionsgleichung und Auswahl der Stichprobe beeinträchtigt werden, um etwaige Einschränkungen festzustellen und die Ergebnisse einzuordnen. Anschließend werden heterogene Effekte der Instrumente des EntgTranspG auf verschiedene Subgruppen analysiert.

Tabelle 4.7 präsentiert die Ergebnisse der Robustheitsanalysen in 2018 zunächst im Kontext des Instruments des individuellen Auskunftsanspruchs. Im Vergleich zur ursprünglichen Spezifikation wird in den Ergebnissen in Spalte 2 die Betriebsgröße quadratisch kontrolliert. Dies hat keine Auswirkungen auf

⁶⁶ Die Instrumente der Überprüfung der Entgeltstrukturen sowie der Berichtspflicht gelten beide ab einer Unternehmensgröße von 501 Beschäftigten und können demnach im RD-Design und den vorliegenden Daten nicht getrennt evaluiert werden.

⁶⁷ Berechnung aufgrund des log-lin Modells gemäß: $(\exp(0,055)-1)*100$.

die Größe und die Signifikanz der Koeffizienten im Vergleich zur Schätzgleichung mit linearer Aufnahme der Betriebsgröße. Somit kann die oben formulierte Annahme der funktionalen Form bezüglich der Aufnahme der Betriebsgröße als zutreffend angesehen werden.

Tabelle 4.7: Robustheitsanalyse – Effekte des Instruments des Individueller Auskunftsanspruch in 2018

Jahr	log. Stundenlohn				
	(2) 2018	(3) 2018	(4) 2018	(5) 2018	(6) 2014
>200 Beschäftigte	-0,013 (0,04)	-0,019 (0,034)	0,013 (0,069)		0,006 (0,038)
>300 Beschäftigte				-0,044 (0,045)	
Frau	-0,154*** (0,014)	-0,155*** (0,011)	-0,149*** (0,025)	-0,194*** (0,015)	-0,187*** (0,012)
>200 Beschäftigte*Frau	0,005 (0,025)	-0,008 (0,02)	0,014 (0,035)		-0,020 (0,019)
>300 Beschäftigte*Frau				-0,002 (0,025)	
Konstante	2,156*** (0,436)	2,689*** (0,061)	3,277*** (0,497)	2,52*** (0,196)	2,616*** (0,106)
quadrat. Betriebsgröße	Ja	Nein	Nein	Nein	Nein
Beschäftigtengröße	151-250	131-270	181-220	251-350	151-250
R2	0,026	0,03	0,022	0,042	0,039
Beobachtungen	94.520	134.847	36.496	60.643	97.906

Anmerkungen: Gewichtete Ergebnisse. Kleinste-Quadrate Regressionsergebnisse des RD-Designs nach Formel 4.2 und den in den Zeilen „quadratische Betriebsgröße“ und „Beschäftigtengröße“ spezifizierten Anpassungen. Spalte 5 nimmt einen Effekt bei einem Schwellenwert von 300 an und stellt einen Placebo-Test dar. Spalte (6) bezieht sich auf das Jahr 2014 und stellt ebenfalls einen Placebo-Test dar. Abhängige Variable ist der logarithmierte Stundenlohn. * Signifikanzniveau 10 %, ** Signifikanzniveau 5 %, *** Signifikanzniveau 1 %. Standardfehler in Klammern.

Quelle: VSE 2014 und 2018, IAW-Berechnungen.

Berücksichtigt man nicht nur Beschäftigte in Betrieben mit 151 bis 250 Beschäftigten, sondern darüber hinaus alle Beschäftigten in Betrieben mit 131 bis 270 Beschäftigten, bleiben die Effekte sowohl für Männer als auch für Frauen statistisch und ökonomisch insignifikant (siehe Spalte 3). Wird das Fenster verringert (Betriebsgröße: 181 bis 220 Beschäftigte) bleiben die kausalen Effekte ebenfalls statistisch insignifikant (Spalte 4).

In Spalte 5 werden die Ergebnisse einer Placebo-Analyse präsentiert. In der zugrundeliegenden Regression wird dafür ein Placebo-Schwellenwert von 300 Beschäftigten angenommen. Dementsprechend wird hier ein Effekt eines Treatments geschätzt, das per Konstruktion keine Effekte auf den Lohn haben sollte. Wird ein Placebo-Effekt gefunden, gibt es vom Treatment unabhängige Einflussfaktoren auf den Stundenlohn, welche mit der verwendeten Schätzmethode dem Treatment zugeschrieben würden. Wie zu erwarten, wird hier weder für Frauen noch für Männer ein Effekt des Placebo-Instruments auf den mittleren Lohn gefunden. Gleiches gilt für die Spalte 6, in der ein Placebo-Effekt bei 200 Beschäftigten, jedoch im Jahr 2014 geschätzt wird.

Tabelle 4.8: Robustheitsanalyse – Effekte der Instrumente der Überprüfung der Entgeltstruktur und der Berichtspflicht in 2018

Jahr	Log. Stundenlohn				
	(2) 2018	(3) 2018	(4) 2018	(5) 2018	(6) 2014
>500 Beschäftigte	-0,011 (0,074)	-0,009 (0,068)	-0,183 (0,117)		-0,088 (0,076)
>600 Beschäftigte				0,076 (0,093)	
Frau	-0,251*** (0,024)	-0,234*** (0,024)	-0,271*** (0,033)	-0,206*** (0,035)	-0,260*** (0,027)
>500 Beschäftigte*Frau	0,047 (0,034)	0,017 (0,033)	0,118** (0,046)		0,006 (0,044)
>600 Beschäftigte*Frau				-0,046 (0,05)	
Konstante	8,693* (5,142)	2,903*** (0,41)	-0,142 (2,234)	3,899*** (0,929)	2,473*** (0,649)
quadrat. Betriebsgröße	Ja	Nein	Nein	Nein	Nein
Beschäftigtengröße	451-550	431-570	481-520	551-650	451-550
R2	0,054	0,051	0,058	0,049	0,057
Beobachtungen	21.502	28.995	7.593	12.862	18.234

Anmerkungen: Gewichtete Ergebnisse. Kleinste-Quadrate Regressionsergebnisse des RD-Designs nach Formel 4.2 und den in den Zeilen 10 und 11 spezifizierten Anpassungen. Spalte (6) bezieht sich auf das Jahr 2014 und stellt einen Placebo-Test dar. Abhängige Variable ist der logarithmierte Stundenlohn. * Signifikanzniveau 10 %, ** Signifikanzniveau 5 %, *** Signifikanzniveau 1 %. Standardfehler in Klammern.

Quelle: VSE 2014 und 2018, IAW-Berechnungen.

Tabelle 4.8 präsentiert Ergebnisse identischer Robustheitsanalysen für die Effekte der Instrumente der Überprüfung der Entgeltstruktur und der Berichtspflicht. Es zeigen sich erneut keine Effekte auf den mittleren Lohn von Männern. Bei engerem Betriebsgrößenfenster (481-520 Beschäftigte) zeigt sich ein statistisch und ökonomisch signifikanter Effekt einer Verringerung des mittleren prozentualen Lohnabstands zwischen Frauen und Männern in erfassten Unternehmen in Höhe von 12,5 Prozentpunkten. Dieser Effekt kann jedoch von den weiteren Robustheitsanalysen in Tabelle 4.8 nicht bestätigt werden und scheint daher ein Zufallsergebnis zu sein. Die Placebo-Schätzungen in Spalte 5 für den Placebo-Schwellenwert und Spalte 6 für Placebo-Jahr ergeben keine Auffälligkeiten, welche die Validität des RD-Schätzers infrage stellen würden.

Nun werden spezifische Subgruppen auf heterogene Effekte analysiert. Die Differenzierung findet entlang der Dimensionen Tarifbindung, Voll-/Teilzeit und Ost-/Westdeutschland statt. Tabelle 4.9 verdeutlicht in den Spalten 2 und 3, dass die kausalen Effekte des Instruments des individuellen Auskunftsanspruchs im Jahr 2018 in Betrieben mit und ohne Tarifbindung ökonomisch ähnlich und jeweils statistisch insignifikant sind. Sowohl für voll- als auch für teilzeitbeschäftigte Männer deuten die Ergebnisse auf ökonomisch negative Lohneffekte des Instruments hin, diese sind aber jeweils statistisch nicht signifikant von Null verschieden. Der ergänzende Effekt für vollzeit- und teilzeitbeschäftigte Frauen („>200 Beschäftigte*Frau“) weicht davon nicht signifikant ab. Eine Ausnahme bildet der Koeffizient der Interaktion aus Treatment und Frau für Beschäftigte in Teilzeit. Ökonomisch „kompensiert“ der Effekt für Frauen den (statistisch insignifikanten) negativen Effekt für Männer, sodass der gesamte

Lohneffekt für Frauen ($-0,071 + 0,074$) = $0,003$ – also effektiv null – beträgt. Betrachtet man Beschäftigte in Ost- und Westdeutschland getrennt, zeigen sich weiterhin keine statistisch signifikanten Kausaleffekte des Instruments in 2018.

Tabelle 4.9: Heterogenitätsanalyse - Effekte des Instruments des individuellen Auskunftsanspruchs in 2018

Beschäftigte in ...	log. Stundenlohn					
	Tarifbindung		Vollzeit	Teilzeit	Ost	West
	Ja	Nein				
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
>200 Beschäftigte	-0,018 (0,054)	-0,015 (0,056)	-0,014 (0,042)	-0,071 (0,051)	-0,02 (0,059)	-0,027 (0,044)
Frau	-0,131*** (0,023)	-0,173*** (0,017)	-0,136*** (0,016)	-0,046* (0,025)	-0,104*** (0,022)	-0,161*** (0,016)
>200 Beschäftigte*Frau	-0,007 (0,038)	-0,003 (0,029)	0,000 (0,025)	0,074* (0,041)	0,036 (0,035)	0,000 (0,028)
Konstante	2,663*** (0,152)	2,786*** (0,144)	2,769*** (0,114)	2,641*** (0,13)	2,491*** (0,166)	2,719*** (0,117)
R2	0,023	0,031	0,016	0,003	0,017	0,027
Beob.	50.684	43.836	65.645	22.144	19.667	74.853

Anmerkungen: Gewichtete Ergebnisse. Kleinste-Quadrate Regressionsergebnisse des RD-Designs nach Formel 4.2 und den in Zeile 2 spezifizierten Subgruppen. Abhängige Variable ist der logarithmierte Stundenlohn. * Signifikanzniveau 10 %, ** Signifikanzniveau 5 %, *** Signifikanzniveau 1 %. Standardfehler in Klammern. Quelle: VSE 2018, IAW-Berechnungen.

Die Ergebnisse der hier präsentierten Heterogenitätsanalysen im Kontext der Überprüfung der Entgeltstruktur und der Berichtspflicht zeigen zunächst keine statistisch signifikanten Effekte auf den Lohn von Frauen und Männern innerhalb der spezifizierten Subgruppen (Tabelle 4.10). Trennt man die Stichprobe nach Ost- und Westdeutschland zeigen sich vergrößernde (Ostdeutschland) und verringernde (Westdeutschland) Effekte der beiden Instrumente auf die Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern (siehe Zeile *>200 Beschäftigte*Frau*, Spalten 5 und 6 in Tabelle 4.10). Bei genauer Betrachtung zeigt sich, dass der Effekt durch ein extrem großes Lohnwachstum bei Männern in Ostdeutschland in Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten und einem deutlich geringeren, aber positiven, Lohnwachstum bei Frauen entsteht. Dies steht möglicherweise in Zusammenhang mit historischen und marktbedingten Dynamiken der Unternehmensgröße und Lohnsetzung.⁶⁸

⁶⁸ Darauf weist ein aktuelles Working Paper hin (Bachmann et al. (2022))

Tabelle 4.10: Heterogenitätsanalyse - Effekte der Instrumente der Überprüfung der Entgeltstruktur und der Berichtspflicht in 2018

Beschäftigte in ...	log. Stundenlohn					
	Tarifbindung		Vollzeit	Teilzeit	Ost	West
	Ja	Nein				
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	
>500 Beschäftigte	0,043 (0,098)	-0,132 (0,096)	-0,026 (0,071)	0,146 (0,1)	0,184 (0,128)	-0,027 (0,082)
Frau	-0,247*** (0,038)	-0,239*** (0,028)	-0,217*** (0,025)	-0,067* (0,038)	-0,057* (0,032)	-0,278*** (0,026)
>500 Beschäftigte*Frau	0,02 (0,051)	0,066 (0,041)	0,042 (0,033)	-0,012 (0,062)	-0,122** (0,059)	0,080** (0,036)
Konstante	3,434*** (0,655)	2,099*** (0,708)	3,108*** (0,508)	3,586*** (0,617)	3,272*** (0,977)	3,132*** (0,581)
R2	0,057	0,049	0,033	0,011	0,024	0,057
Beobachtungen	10.165	11.337	14.478	5.057	3.824	17.678

Anmerkungen: Gewichtete Ergebnisse. Kleinste-Quadrate Regressionsergebnisse des RD-Designs nach Formel 4.2 und den in Zeile 2 spezifizierten Subgruppen. Abhängige Variable ist der logarithmierte Stundenlohn.

* Signifikanzniveau 10 %, ** Signifikanzniveau 5 %, *** Signifikanzniveau 1 %. Standardfehler in Klammern.

Quelle: VSE 2018, IAW-Berechnungen.

Die hier gezeigten Robustheitsanalysen deuten auf konsistente Kausalschätzungen mithilfe des RD-Designs hin. Die Heterogenitätsanalysen ergeben homogene Null-Effekte des Instruments des individuellen Auskunftsanspruchs entlang der untersuchten Dimensionen. Für die Subgruppe der Teilzeitbeschäftigte wird eine Verringerung des GPG beobachtet. Die Heterogenitätsanalyse der Instrumente der Berichtspflicht und Überprüfung der Entgeltstrukturen ergibt ebenfalls keine Effekte, wobei der in Ostdeutschland geschätzte positive Effekt auf den GPG vermutlich durch besondere Merkmale des Marktes in Ostdeutschland verursacht wird und somit nicht ursprünglich auf das EntgTranspG zurückgeführt werden sollte. Ferner deuten die Ergebnisse auf einen Rückgang des GPG in Westdeutschland hin.

4.4.4 Zusammenfassung

Dieser Abschnitt präsentierte Kausalanalysen der drei Instrumente des EntgTranspG auf den Stundenlohn von Beschäftigten und damit auf die Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern in Deutschland mit Hilfe der VSE. Das Instrument des individuellen Auskunftsanspruchs hat demnach keinen Effekt auf den Lohn der Beschäftigten im Jahr 2018. Das Instrument hat ferner keinen Effekt auf die Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern. Die Instrumente der Überprüfung der Entgeltstrukturen und der Berichtspflicht haben ebenfalls keinen ökonomisch signifikanten Effekt auf den Lohn der männlichen Beschäftigten. Jedoch zeigt sich in einzelnen Spezifikationen, dass die beiden Instrumente die Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern in der betrachteten Stichprobe signifikant verringert haben könnten, auch wenn dieser Effekt nur schwach signifikant ist und in Robustheitsanalysen verschwindet. In Ostdeutschland deutet sich überraschenderweise ein ungleichheitsverstärkender Effekt der beiden Instrumente an, während in Westdeutschland die Entgeltungleichheit zurückgeht.

4.5 Linked-Employer-Employee-Daten des IAB (LIAB)

4.5.1 Daten und empirische Methode

Die Linked-Employer-Employee-Daten des IAB (LIAB, vgl. Ruf et al., 2021) verbinden Informationen einer repräsentativen Befragung von Betrieben mit administrativen Informationen zu deren Beschäftigten. Die Daten der Betriebe stammen aus dem IAB-Betriebspanel.⁶⁹ Informationen zu den Beschäftigten der Betriebe kommen aus den Integrierten Erwerbsbiographien (IEB). Die IEB sind administrative Daten der Bundesagentur für Arbeit (BA), die detaillierte Informationen über den Erwerbsverlauf der Beschäftigten enthalten.

Die folgenden Analysen basieren auf dem LIAB Querschnittsmodell (QM). Die Daten enthalten alle Betriebe, die im jeweiligen Jahr (1993-2019) eine gültige Befragung im IAB-Betriebspanel vorweisen, und alle Personen, die zum 30. Juni des jeweiligen Befragungsjahres in einem dieser Betriebe beschäftigt waren. Dabei werden nicht die gesamten Erwerbshistorien der Personen ausgewiesen, sondern nur der Teil, der den 30. Juni umfasst. Mit Hilfe dieser Daten können sowohl Betriebe als auch Personen im Zeitverlauf beobachtet werden. Die Daten wurden in Anlehnung an eine kürzlich erschienene Studie von Brütt und Yuan (2022) aufbereitet, in der das EntgTranspG unter anderem mit dem LIAB evaluiert wird.

Der folgende Abschnitt hat das Ziel zu analysieren, inwieweit der individuelle Auskunftsanspruch von Betrieben die Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern beeinflusst. Die Instrumente der Überprüfung der Entgeltstrukturen und der Berichtspflicht können mit dem LIAB nicht untersucht werden, da die Unternehmensgröße nicht erfasst ist. Der Analyse liegt eine sogenannte Eventstudie zu Grunde, die die Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern in vom Gesetz betroffenen und nicht betroffenen Betrieben vor und nach dem Inkrafttreten des Gesetzes vergleicht.⁷⁰ Der Fokus der Analyse liegt dabei auf der Schätzung eines linearen Panelmodells:

$$y_{ibt} = \alpha_0 + \sum_{k=2011}^{2019} \beta_k * Frau_i * T_{ib} \mathbb{I}(t = k) + \sum_{k=2011}^{2019} \gamma_k * T_{ib} \mathbb{I}(t = k) + \sum_{k=2011}^{2019} \delta_k * Frau_i \mathbb{I}(t = k) + \pi Z_{ibt} + Person_i + Betrieb_b + Jahr_t + \varepsilon_{ibt} \quad (4.3)$$

wobei y_{ibt} den Lohn von Person i in Betrieb b im Jahr t notiert und $Person_i$, $Betrieb_b$ und $Jahr_t$ jeweils personen-, betriebs- und zeit-fixe Effekte darstellen. Diese fixen Effekte kontrollieren alle zeitkonstanten persönlichen und betrieblichen Faktoren sowie zeitvariante Schocks, die alle Personen oder Betriebe betreffen.⁷¹ Z_{ibt} umfasst verschiedene zusätzliche Kontrollvariablen, die über die Zeit, Betrieb und Individuen variieren. Hier wird die berufliche Bildung (Studium vs. kein Studium) und für die Arbeitszeit (Vollzeit vs. Teilzeit) kontrolliert. Die Variablen T_{ib} und $Frau_i$ sind binäre Variablen. T_{ib}

⁶⁹ Für weitere Informationen zum IAB-Betriebspanel siehe <https://iab.de/das-iab/befragungen/iab-betriebspanel/>.

⁷⁰ Das Design unterscheidet sich im Referenzjahr von einem klassischen DvD Ansatz. Während ein DvD Ansatz den Durchschnitt der Jahre vor dem Inkrafttreten des Gesetzes mit dem Durchschnitt der Jahre nach dem Inkrafttreten des Gesetzes vergleicht, vergleicht das diesem Abschnitt zugrundeliegende Modell die Veränderung zu einem definierten Referenzjahr (hier 2017, das Jahr vor dem Inkrafttreten des Gesetzes).

⁷¹ Da diese zeitkonstanten Faktoren von den fixen Effekten aufgefangen werden, können keine Level Effekte des Geschlechts ausgewiesen werden. Die Betriebsgröße ist theoretisch dadurch identifiziert, dass Personen zwischen betroffenen und nicht betroffenen Betrieben wechseln. Dies ist jedoch in der Definition der Treatmentgruppe hier ausgeschlossen, da es so wenige Personen betrifft, dass der Effekt nicht sinnvoll interpretierbar ist.

zeigt an, ob eine Person im Jahr 2018 in einem Betrieb beschäftigt war, das vom individuellen Auskunftsanspruch betroffen ist, also mehr als 200 Beschäftigte hat. Die Variable $Frau_i$ zeigt das Geschlecht der jeweiligen Person an. $\mathbb{I}(t = k)$ ist eine Indikatorfunktion, die den Wert Eins annimmt, wenn sich die Beobachtung in einem Jahr t befindet. Die Koeffizienten β_k beantworten somit die vorliegende Forschungsfrage. Sie werden als die jährliche Veränderung der Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern zwischen betroffenen und nicht betroffenen Personen relativ zum Jahr 2017 interpretiert. So zeigen β_{2018} die Veränderung der Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern von 2017 auf 2018 und β_{2019} die Veränderung der Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern von 2017 auf 2019 an.

Unter der Annahme, dass sich, unter Berücksichtigung verschiedener fixer Effekte und Kontrollvariablen, betroffene und nicht betroffene Betriebe vor dem Inkrafttreten des EntgTranspG gleich entwickelt haben (*Common Trends Assumption*), kann die Veränderung kausal auf das EntgTranspG zurückgeführt werden. Falls die Entwicklung von betroffenen und nicht betroffenen Betrieben unterschiedlich ist, werden diese Unterschiede von den Koeffizienten der Jahre vor dem EntgTranspG β_{2011} , β_{2012} , β_{2013} , β_{2014} , β_{2015} , β_{2016} erfasst. Somit können die geschätzten Effekte von β_{2018} und β_{2019} nur dann als kausal interpretiert werden, wenn die Koeffizienten der Jahre 2011 bis 2016 gleich bzw. nahe bei Null sind (Event-Study Design).

Zwar werden zeitkonstante betriebliche Unterschiede kontrolliert, es liegt jedoch nahe, dass sich Betriebe, die sich in ihrer Größe stark unterscheiden, unterschiedlich über die Zeit entwickeln. Solche zeitvarianten, unbeobachtbaren Entwicklungen können nicht direkt kontrolliert werden. Aus diesem Grund werden nur Betriebe mit 151 und 250 Beschäftigten in die Analyse einbezogen, also solche, die gerade eben bzw. gerade nicht vom Gesetz betroffen sind. Die Annahme ist hierbei, dass sich diese ähnlich großen Betriebe weniger stark über die Zeit unterscheiden.

4.5.2 Fallzahlen und Beschreibung

Die Analyse umfasst die Jahre 2011 bis 2019. Informationen zum Entgelt der Beschäftigten werden aus den IEB entnommen. Dort sind die exakten Tagesentgelte enthalten. Stundenlöhne können im Rahmen dieser Analyse nicht betrachtet werden, da die Daten keine Angaben zur exakten Arbeitszeit enthalten. Die Daten enthalten lediglich einen Indikator, ob eine Person Vollzeit oder Teilzeit arbeitet.⁷²

⁷² Die Analyse von Tagesentgelten anstelle von Stundenlöhnen ist in dieser Analyse nur problematisch, wenn sich die Arbeitszeiten in betroffenen und nicht betroffenen Betrieben unterschiedlich entwickeln. Das würde die Common Trends Assumption verletzen, wofür es jedoch gibt keinen Hinweis gibt.

Tabelle 4.11: Fallzahlen betroffener und nicht betroffener Personen im LIAB

Jahr	Betroffene Betriebe (201-250 Beschäftigte)		Nicht betroffene Betriebe (150-200 Beschäftigte)		Gesamt	
	Anzahl Beschäftigte	Anzahl Betriebe	Anzahl Beschäftigte	Anzahl Betriebe	Anzahl Beschäftigte	Anzahl Betriebe
2011	12.006	527	15.973	751	27.979	1.278
2012	15.158	573	19.178	803	34.336	1.376
2013	17.569	517	22.716	758	40.285	1.275
2014	20.614	479	26.928	713	47.542	1.192
2015	26.837	465	32.075	661	58.912	1.126
2016	30.903	421	38.184	614	69.087	1.035
2017	37.484	360	47.468	562	84.952	922
2018	63.913	286	69.080	398	132.993	684
2019	34.113	329	40.976	518	75.089	846
Insgesamt	258.597	3.956	312.578	5.778	571.175	9.734

Quelle: LIAB QM 9319, IAW-Berechnungen.

Die Betriebsgröße kann direkt aus der Befragung der Betriebe (Betriebspanel) entnommen werden.⁷³ Wie beschrieben werden nur Betriebe mit 151 bis 250 Beschäftigten in die Analyse einbezogen. Tabelle 4.11 fasst die zugrundeliegenden Fallzahlen nach der Betroffenheit der Betriebe bzw. Beschäftigten zusammen. Eine Betroffenheit liegt dann vor, wenn ein Betrieb im Jahr 2018 mehr als 200 Beschäftigte hatte bzw. eine Person in einem solchen Betrieb tätig war. Personen, die 2018 entweder nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren oder in einem Betrieb tätig waren, der 2018 nicht Teil des Betriebspanels war, werden von der Analyse ausgeschlossen.

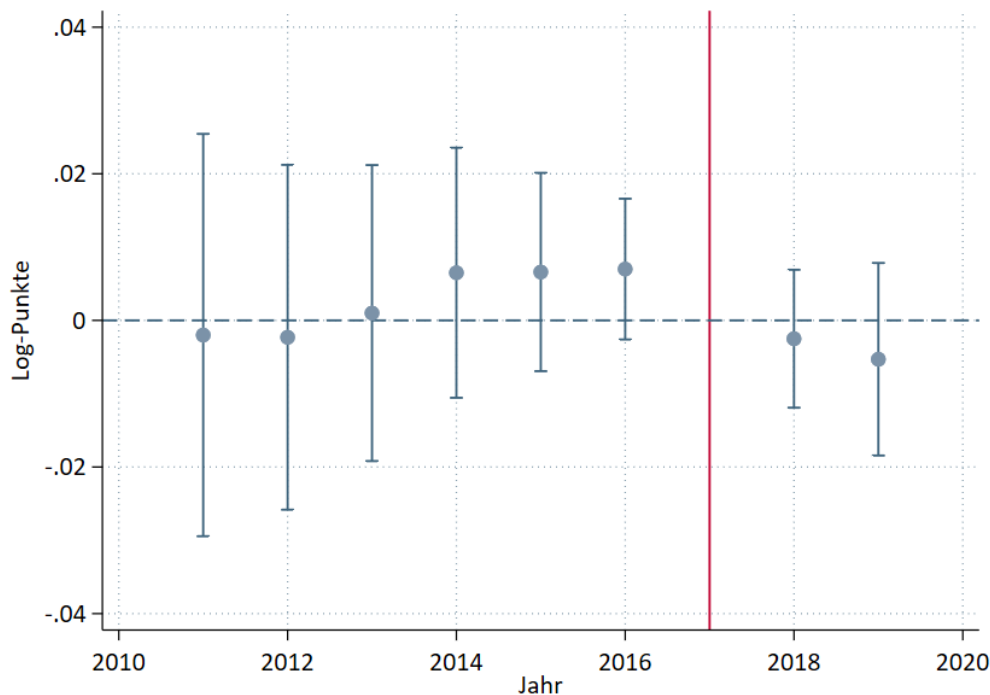
4.5.3 Ergebnisse

4.5.3.1 Hauptergebnisse

Die Ergebnisse der Analyse sind in Abbildung 4.4 dargestellt und zeigen, dass kein signifikanter Effekt des individuellen Auskunftsanspruchs auf die Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern festgestellt werden kann. Die Punkte stellen die geschätzten β_k dar. Sie zeigen den Unterschied der Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern in betroffenen und nicht betroffenen Betrieben in einem bestimmten Jahr relativ zum Jahr 2017. Die Linien um die Punkte stellen das 95 %-Konfidenzintervall dar.

⁷³ Die Unternehmensgröße wird nicht erfragt. Aus diesem Grund kann auf Basis der LIAB die Berichtspflicht nicht analysiert werden.

Abbildung 4.4: Veränderung der Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern im Zeitverlauf



Anmerkungen: Abhängige Variable ist das logarithmierte Tagesentgelt. Neben personen-, betriebs-, und zeitlichen Effekten wird die Bildung (Studium/Kein Studium) und die Arbeitszeit (Vollzeit/Teilzeit) kontrolliert. Dargestellt ist die Veränderung der Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern über die Jahre im Vergleich zu 2017.

Quelle: LIAB QM 9319, IAW-Berechnungen und Darstellung.

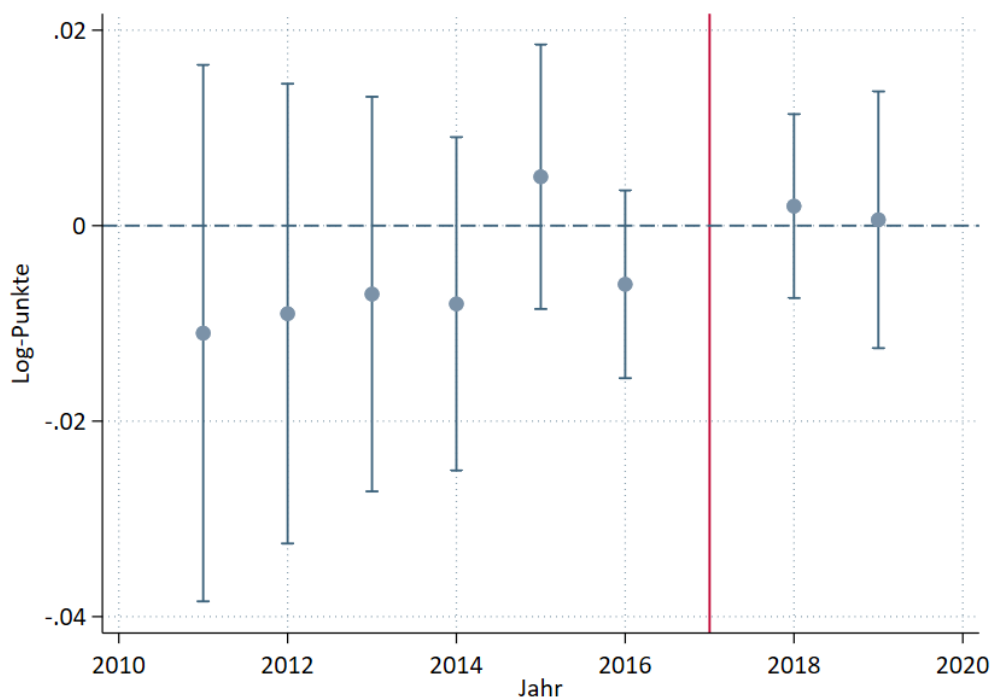
Im ersten Schritt wird geprüft, ob sich die Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern in betroffenen und nicht betroffenen Betrieben vor dem Inkrafttreten des EntgTranspG unterschiedlich entwickelt hat. Es ist zu sehen, dass die Koeffizienten für die Jahre 2011 bis 2016 nahe Null liegen und nicht statistisch signifikant verschieden von Null sind. Daraus kann geschlossen werden, dass es keinen Hinweis darauf gibt, dass sich die Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern in betroffenen und nicht betroffenen Betrieben zwischen 2011 und 2017 unterschiedlich entwickelt hat. Somit liegt es nahe, dass die Annahme der *Common Trends* für die Identifikation eines kausalen Effekts erfüllt ist.

Der Effekt des individuellen Auskunftsanspruchs in Betrieben auf die Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern wird von den Koeffizienten für die Jahre 2018 und 2019 ausgewiesen. Es zeigt sich, dass sich die Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern zwischen kleinen und großen Betrieben relativ zu 2017 nicht statistisch signifikant verändert hat. Dieses Ergebnis deutet daraufhin, dass der individuelle Auskunftsanspruch keinen signifikanten Effekt auf die Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern hatte.

Ein Grund hierfür könnte sein, dass Frauen und Männer in gleichem Maße vom individuellen Auskunftsanspruch profitieren. Aus diesem Grund stellt Abbildung 4.5 dar, wie sich das Entgelt zwischen Männern in betroffenen und nicht betroffenen Betrieben verändert hat. Es ist zu sehen, dass sich die Entgelte in betroffenen und nicht betroffenen Betrieben vor dem Inkrafttreten des Gesetzes nicht statistisch signifikant unterscheiden. Damit ist die Common Trend Annahme auch in der Stichprobe der Männer höchstwahrscheinlich erfüllt. Der Unterschied zwischen Männern in betroffenen und nicht betroffenen Betrieben bleibt jedoch auch nach 2017 gering und statistisch insignifikant. Damit zeigt

sich auch kein statistisch signifikanter Effekt des individuellen Auskunftsanspruchs auf die Tagesentgelte von Männern (und in der Summe auch nicht auf die der Frauen).

Abbildung 4.5: Veränderung des Entgelts für Männer im Zeitverlauf



Anmerkungen: Abhängige Variable ist das logarithmierte Tagesentgelt. Dargestellt ist die Veränderung des Tagesentgelts von Männern über die Jahre im Vergleich zu 2017.

Quelle: LIAB QM 9319, IAW-Berechnungen und Darstellung.

4.5.3.2 Robustheits- und Heterogenitätsanalysen

In die oben beschriebenen Analysen wurden nur Betriebe mit 150 bis 250 Beschäftigten einbezogen, also solche, die sich in einem relativ engen Rahmen um die gesetzlich festgelegte Grenze von 200 Beschäftigten für den individuellen Auskunftsanspruch bewegen. Da die obere und untere Grenze der Beschäftigtenzahlen der in die Analysen einbezogenen Betriebe willkürlich gewählt ist, wurden die Analysen für Betriebe mit 101-300 sowie mit 181-220 Beschäftigten wiederholt. Die Ergebnisse unterscheiden sich nicht von den in den obenstehenden Abbildungen dargestellten. Des Weiteren wurden Modelle mit einem klassischen DvD-Ansatz geschätzt. Auch hier lassen sich keine statistisch signifikanten Effekte finden.

Die durchschnittlichen Effekte sind nahe bei Null und nicht signifikant verschieden davon. Es ist jedoch möglich, dass einzelne Gruppen von Personen oder Betrieben von dem Gesetz profitiert haben. Aus diesem Grund wurden die Analysen für verschiedene Untergruppen wiederholt. Da in den Daten der Stundenlohn nicht betrachtet werden kann, kann es sinnvoll sein, Beschäftigte nach deren Arbeitszeit (Vollzeit und Teilzeit) getrennt zu analysieren. Zudem werden Analysen durchgeführt, die Beschäftigte nach dem höchsten Bildungsabschluss und dem Qualifikationsniveau des Arbeitsplatzes differenzieren. Zuletzt könnten Betriebe mit unterschiedlichen Eigenschaften unterschiedlich auf das Gesetz reagieren. Deshalb werden Analysen durchgeführt, die nach Tarifbindung, dem Vorhandensein eines Betriebsrates und dem Wirtschaftszweig des Betriebs differenzieren. Die Ergebnisse sind in Tabelle 4.12 dargestellt. Sie zeigen, dass alle Effekte sehr klein und nicht signifikant verschieden von Null sind. Somit

kann auch bei dieser Betrachtung von Untergruppen kein Effekt des individuellen Auskunftsanspruchs auf die Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern festgestellt werden.

4.5.4 Zusammenfassung

Zusammenfassend zeigen die Ergebnisse, dass der individuelle Auskunftsanspruch weder das Entgelt von Männern noch das von Frauen beeinflusst. Demnach hat sich durch den individuellen Auskunftsanspruch auch die Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern im Durchschnitt sowie für die betrachteten Untergruppen nicht verändert. Die hier vorgestellten Analysen kommen zu vergleichbaren Ergebnissen wie Brütt und Yuan (2022).

Tabelle 4.12: Untergruppenanalyse

	Effekt relativ zu 2017			
	Veränderung Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern		Veränderung des Lohns für Männer	
	2018	2019	2018	2019
Arbeitszeit				
Vollzeit	-0,0058	-0,0089	0,0031	-0,0007
Teilzeit	-0,0037	-0,0189	0,0042	0,0192
Berufliche Bildung				
Kein Studium	-0,0015	-0,0042	0,0003	0,0030
Studium	-0,0063	-0,0050	-0,0003	-0,0007
Qualifikation				
Helfertätigkeit	-0,0069	-0,0017	0,0120	0,0094
Fachliche Tätigkeit	-0,0037	-0,0052	-0,0002	0,0040
Komplexe Spezialisierungstätigkeit	0,0128	-0,093	-0,0029	0,0028
Expertentätigkeit	-0,0182	-0,0222	0,0021	0,0039
Tarifvertrag				
Kein Tarifvertrag	0,0025	-0,0337	-0,0053	0,0154
Mindestens Tarifierorientierung	-0,0022	0,0017	0,0029	-0,0005
Betriebsrat				
Kein Betriebsrat	-0,0016	-0,0047	-0,0033	-0,0039
Betriebsrat	-0,0033	-0,0039	0,0029	-0,0005

Sektor				
Verarbeitendem Gewerbe	-0,0006	-0,0024	0,0013	-0,0023
Dienstleistung	0,0191	-0,0008	-0,0060	-0,0016

Anmerkungen: Abhängige Variable ist das logarithmierte Tagesentgelt. Dargestellt ist die Veränderung der Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern und des Tagesentgelts von Männern über die Jahre im Vergleich zu 2017. * Signifikanzniveau 10 %, ** Signifikanzniveau 5 %, *** Signifikanzniveau 1 %.

Quelle: LIAB QM 9319, IAW-Berechnungen.

4.6 Linked Personnel Panel (LPP)

4.6.1 Daten und empirische Methode

Die verknüpften Daten der Befragung „Linked Personnel Panel“ (LPP) mit administrativen Daten des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) liegen aktuell in der Version LPP-ADIAB 7519 vor.⁷⁴ Sie bestehen aus den vier ersten Befragungswellen des LPP und beinhalten zusätzlich die Sozialversicherungsmeldungen der befragten Personen bis zum Ende des Jahres 2019.⁷⁵ Das LPP ist eine Anschlussbefragung an das IAB-Betriebspanel und beinhaltet zunächst eine vertiefte Betriebsbefragung. Die Datenbasis liefern dabei privatwirtschaftliche Betriebe in Deutschland mit einer Mindestanzahl von 50 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.⁷⁶ Ebenso ist eine stichprobenartige Befragung von Beschäftigten in diesen Betrieben angeschlossen. Die Grundgesamtheit der Beschäftigtenbefragung umfasst alle Personen, die bei einem im LPP befragten Betrieb zu einem Stichtag sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren. Die Befragungen wurden größtenteils als CATI geführt, in der aktuellen Welle 2018 jedoch teilweise auch als CAWI. Das LPP wurde in den ersten vier Wellen in den Jahren 2012, 2014, 2016 und 2018 durchgeführt, wobei die Feldphase der Beschäftigtenbefragung jeweils mit etwas zeitlichem Versatz stattfindet. So lag die Feldphase der vierten Welle (2018) der Beschäftigtenbefragung zwischen dem 16. April 2019 und dem 6. Oktober 2019 und somit nach dem Inkrafttreten des EntgTranspG und auch des individuellen Auskunftsanspruchs, was sie grundsätzlich zur Messung der Ergebnisse geeignet erscheinen lässt.

Der große Vorteil des LPP ist, dass für die befragten Personen neben dem Geschlecht auch der Stundenlohn der Beschäftigten beobachtet werden kann, da im Gegensatz zum LIAB die Arbeitszeit (sowohl die vertragliche als auch die tatsächliche) exakt, d. h. in Stunden, erfasst wird. Während die reine Befragungsversion des LPP lediglich Monatsbruttolöhne aus der Beschäftigtenbefragung enthält, stehen im LPP-ADIAB auch die exakten Tagesentgelte der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aus den

⁷⁴ Vgl. Mackeben et al. (2021).

⁷⁵ Zusätzlich stehen auch die Sozialversicherungsmeldungen der Beschäftigten aller im LPP befragten Betriebe zur Verfügung. Diese Daten bieten im Vergleich zum LIAB zwar Informationen aus der LPP-Betriebsbefragung, jedoch nur für die kleinere LPP-Stichprobe und nicht für alle IAB-Betriebspanelbetriebe.

⁷⁶ Ausgeschlossen aus der Grundgesamtheit des IAB-Betriebspanels wurden Betriebe der WZ2008-Branchen-Codes „A“ (Land- und Forstwirtschaft, Fischerei) und „O“ (Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung) sowie Betriebe, die mehrheitlich im Eigentum der öffentlichen Hand sind und Betriebe, die gemeinnützig, mildtätig oder eine kirchliche Einrichtung sind.

administrativen Daten zur Verfügung.⁷⁷ Dafür sind im LPP-ADIAB lediglich solche LPP-Befragte enthalten, welche der Verknüpfung zu den administrativen Daten zugestimmt haben.⁷⁸ Neben dem Lohn werden für die hier durchgeführten Analysen auch die Arbeits- und Einkommenszufriedenheit als abhängige Variablen verwendet.⁷⁹

Die Betroffenheit vom EntgTranspG ist durch die Beschäftigtenzahl im Betrieb messbar, wobei die Information aus dem Betriebs-Historik-Panel (BHP) am besten geeignet ist, um die Betroffenheit durch den individuellen Auskunftsanspruch zu messen. Hier sind die insgesamt Beschäftigten erfasst.⁸⁰ Die Unternehmensgröße wird im LPP-ADIAB nicht erfasst. Es ist nur möglich, über ein Item im IAB-Betriebspanel Einbetriebsunternehmen zu identifizieren, bei denen die Betriebsgröße mit der Unternehmensgröße übereinstimmt. Damit lässt sich für eine vermutlich nicht repräsentative Unterstichprobe auch die Betroffenheit von den Instrumenten der Überprüfung der Entgeltstrukturen und der Berichtspflicht und deren Wirkungen messen.⁸¹

Das LPP-ADIAB erlaubt die Kontrolle von betriebs- oder personen-fixen Effekten, grundlegender persönlicher Merkmale aus den administrativen Daten, einer Vielzahl personenbezogener Merkmale aus der LPP-Beschäftigtenbefragung sowie einer Vielzahl betrieblicher Merkmale aus dem IAB-Betriebspanel sowie aus der LPP-Betriebsbefragung.⁸² Die deskriptiven Analysen nutzen die vom FDZ des IAB bereitgestellten Panelgewichte, die Regressionsanalysen nutzen die Schichtungsmerkmale sowie die Erhebungsmethode als Kontrollvariablen, um repräsentative Ergebnisse zu erzeugen.

Im multivariaten Schätzmodell vergleichen wir die Löhne bzw. die Zufriedenheit y_{ibt} von betroffenen Personen i (Frauen in betroffenen Betrieben b) vor und nach dem Inkrafttreten des EntgTranspG.⁸³ Für die Wirkung des individuellen Auskunftsanspruchs gilt eine Person als betroffen ($T_{ib} = 1$), wenn sie im Jahr 2018 in einem Betrieb mit über 200 Beschäftigten gearbeitet hat. Diese Person gilt auch in den

⁷⁷ Die Tagesentgelte aus den administrativen IAB-Daten enthalten den gesamten für die Sozialversicherung relevanten Lohn; beispielsweise sind Jahressonderzahlungen, Weihnachtsgeld und Erfolgsprämien enthalten, einmalige Sonderzahlungen jedoch nicht (nur steuerpflichtig).

⁷⁸ Das sind etwa 83,7 % der insgesamt befragten Personen.

⁷⁹ Alle Personen wurden gefragt: „Wie zufrieden sind Sie gegenwärtig mit Ihrer Arbeit/Ihrem Einkommen? Bitte bewerten Sie die Zufriedenheit mit Ihrer Arbeit/Ihrem Einkommen auf einer Skala von 0 bis 10. 0 bedeutet „ganz und gar unzufrieden“, 10 „ganz und gar zufrieden“.“

⁸⁰ Die LPP-Beschäftigtenbefragung wird geschichtet nach Betriebsgröße durchgeführt, jedoch sind die Kategorien nicht genau passend und zählen nur sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Genauer nach Art der Beschäftigung unterschieden ist die Betriebsgröße im IAB-Betriebspanel erfasst, dort werden auch freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und leitende Angestellte aufgeschlüsselt, die keine Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer im Sinne des EntgTranspG sind. Die Informationen aus dem IAB-Betriebspanel sind jedoch für ca. 29,6 % der Fälle nicht verfügbar, wenn die Beschäftigten keine Zuspieldbereitschaft zur Betriebsbefragung gegeben haben.

⁸¹ Nicht repräsentativ ist diese Unterstichprobe, da 1) nur Personen enthalten sind, die einer Verknüpfung mit den Betriebsdaten zugestimmt haben und 2) nur Einbetriebsunternehmen erfasst sind.

⁸² Zusätzlich können einige sensible Merkmale wie der genaue Wirtschaftszweig sowie der genaue Standort des Betriebs aus dem Betriebs-Historik-Panel kontrolliert werden.

⁸³ Der Stichtag der Sozialversicherungsdaten und der Befragungen ist der 30. Juni eines Jahres. Somit würde das Jahr 2017 noch als vor dem Inkrafttreten des EntgTranspG zählen. Die Beschäftigtenbefragung des LPP wurde für die Welle 2016 zwischen dem 2. Februar 2017 und dem 30. Juli 2017 durchgeführt und liegt damit ebenfalls im Zeitraum vor Einführung des Gesetzes.

Vorperioden als potenziell betroffen (in der Treatment-Gruppe), unabhängig davon, ob der Betrieb in den Vorperioden weniger Beschäftigte hatte oder die Person den Betrieb gewechselt hat.⁸⁴

Um unbeobachtbare, insbesondere zeitkonstante Differenzen zwischen Beschäftigten in großen und kleinen Betrieben zu vermeiden, werden personen-fixe Effekte $Person_i$ eingefügt.⁸⁵ Zeitliche Trends werden über jahr-fixe Effekte $Jahr_t$ kontrolliert.⁸⁶ Beobachtbare Differenzen werden über größtenteils zeitvariante Kontrollvariablen auf Personen- und Betriebsebene Z_{ibt} kontrolliert. Das DDD-Modell wird wie folgt umgesetzt:

$$y_{ibt} = \beta_0 + \beta_1 * T_{ib} + \beta_2 * nach\ Gesetz_{it} + \beta_3 * Frau_i * T_{ib} + \beta_4 * Frau_i * nach\ Gesetz_{it} + \beta_5 * T_{ib} \cdot nach\ Gesetz_{it} + \beta_6 * Frau_i \cdot T_{ib} * nach\ Gesetz_{it} + Person_i + Jahr_t + Z_{ibt} + \varepsilon_{ibt} \quad (4.4)$$

wobei die dreifache Interaktion (β_6) unter den gegebenen Annahmen als kausaler Effekt des individuellen Auskunftsanspruchs (bzw. der Berichtspflicht/ Prüfaufforderung in Einbetriebsunternehmen) für Frauen zu interpretieren ist.⁸⁷ Die Analysen werden ohne Gewichte, aber unter Einbeziehung der Schichtungsmerkmale als Kontrollvariablen durchgeführt.

4.6.2 Fallzahlen und Beschreibung

Grundlage der Analyse sind alle befragten Personen der vier Wellen im LPP, die der Verknüpfung mit den administrativen Daten zugestimmt haben und für die ein Betrieb aus dem BHP identifizierbar ist. Die Tagesentgelte der Sozialversicherungsmeldungen werden entsprechend der Vorgaben des FDZ des IAB und wie in vergleichbaren wissenschaftlichen Studien üblich bereinigt. So werden mögliche doppelte Episoden, sehr kurze Episoden, Episoden mit sehr kleinen Tagesentgelten, Episoden in nicht relevanten Erwerbsstatus und Nebenbeschäftigungen gelöscht (vgl. (Brütt & Yuan, 2022)). Damit bleiben 23.203 Beobachtungen von 14.000 Personen übrig, die sich wie in Tabelle 4.13 dargestellt auf die einzelnen Wellen verteilen.

Tabelle 4.13: Fallzahlen im LPP

Jahr	Anzahl Beobachtungen
2012	6.313
2014	6.163
2016	5.744
2018	4.983
Insgesamt	23.203

Quelle: LPP-ADIAB 7519 v1, IAW-Berechnungen.

⁸⁴ Personen, die im Jahr 2018 nicht beobachtet sind, werden anhand der Betriebsgröße ihrer letzten Beobachtung zur Treatment- bzw. zur Kontrollgruppe zugeordnet.

⁸⁵ Alternativ könnten auch (noch) Betriebs-fixe Effekte eingefügt werden, da es jedoch nur wenige Personen pro Betrieb gibt und so gut wie keine Personen zwischen beobachteten Betrieben wechseln, macht das methodisch keinen Unterschied. Da zeitkonstante Faktoren von den fixen Effekten aufgefangen werden, können keine Leveffekte des Geschlechts ausgewiesen werden.

⁸⁶ Dies betrifft nur den Zeitraum vor der Einführung des Gesetzes, also Unterschiede zwischen den Wellen 2012, 2014 und 2016, während das Jahr 2018 über den Indikator $nach\ Gesetz_{it}$ kontrolliert wird.

⁸⁷ Für Männer könnte es auch einen Effekt geben, der dann β_6 geschätzt wird. Dieser ist jedoch nicht einwandfrei als kausaler Effekt zu differenzieren.

Von allen Personen wurden 10.230 in der letzten Welle beobachtet, die anderen fließen nur in die Vorperiode ein. Insgesamt gibt es 795 (1.732, 3354, 8.119) Personen mit mindestens 4 (3, 2, 1) Beobachtungen pro Person, die Panelsterblichkeit ist also relativ groß. Die Betroffenheit durch das EntgTranspG wird über die Betriebsgröße (> 200 Beschäftigte für den individuellen Auskunftsanspruch) bzw. die Unternehmensgröße von Einbetriebsunternehmen (> 500 Beschäftigte für die Überprüfung der Entgeltstrukturen und die Berichtspflicht) erfasst. Insgesamt verteilen sich die Personen wie in Tabelle 4.14 dargestellt auf die Geschlechter und die Betroffenheit durch das EntgTranspG.

Tabelle 4.14: Vom EntgTranspG betroffene Personen

Jahr	Männer			Frauen		
	≤ 200 Beschäftigte	> 200 Beschäftigte	Insgesamt	≤ 200 Beschäftigte	> 200 Beschäftigte	Insgesamt
2012	1.429	3.175	4.604	615	1.094	1.709
2014	1.296	3.103	4.399	631	1.133	1.764
2016	1.161	2.938	4.090	574	1.080	1.654
2018	721	2.938	3.659	374	950	1.324
Insgesamt	4.607	12.145	16.752	2.194	4.257	6.451

Jahr	Männer			Frauen		
	≤ 500 Beschäftigte	> 500 Beschäftigte	Insgesamt	≤ 500 Beschäftigte	> 500 Beschäftigte	Insgesamt
2012	1.537	521	2.058	598	159	757
2014	1.388	553	1.941	586	154	740
2016	1.278	598	1.876	547	180	727
2018	799	470	1.269	365	153	518
Insgesamt	5.002	2.142	7.144	2.096	646	2.742

Quelle: LPP-ADIAB 7519 v1, IAW-Berechnungen.

Aufgrund der Stichprobenauswahl sind im LPP mehr Männer als Frauen enthalten. Daher ist die Gruppe der tatsächlich betroffenen Personen (Frauen in größeren Betrieben im Jahr 2018) überschaubar. Es sind jedoch ausreichend Fälle verfügbar, um statistisch belastbare Analysen durchzuführen.

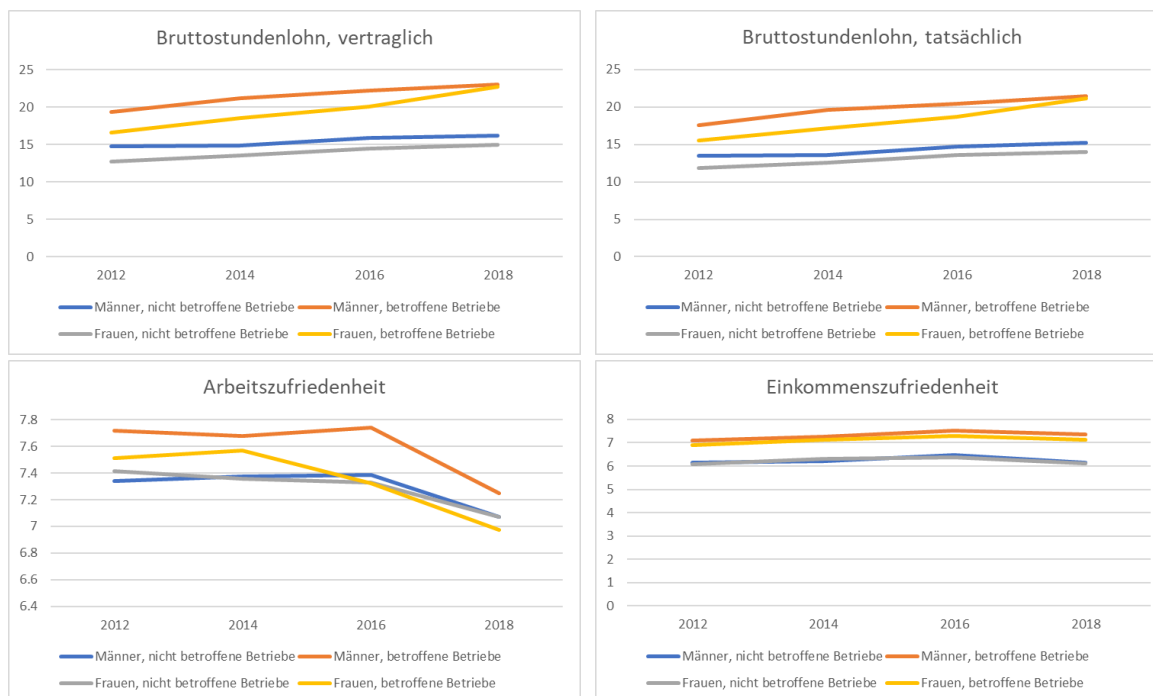
Zur Veranschaulichung und zur Überprüfung der Common Trend Annahme werden zunächst deskriptiv die Entwicklungen der Bruttostundenlöhne auf Basis der Tagesentgelte (vertraglich und tatsächlich) sowie die Arbeits- und Einkommenszufriedenheit im Zeitablauf dargestellt. Abbildung 4.6 unterscheidet dabei zwischen Frauen und Männern in betroffenen und nicht betroffenen Betrieben (> 200 Beschäftigte) in Bezug auf den individuellen Auskunftsanspruch.⁸⁸

Es ist zu sehen, dass sich die Bruttostundenlöhne und die Arbeitszufriedenheit bis 2016 auf den ersten Blick nicht parallel entwickeln. Bruttostundenlöhne sind für Männer größer als für Frauen und in betroffenen Betrieben auch größer als in nicht betroffenen Betrieben. Im Jahr 2018 ist deskriptiv ein gewisser Anstieg der Bruttostundenlöhne von Frauen in größeren Betrieben zu sehen. Ob dies auf das EntgTranspG zurückzuführen ist, soll in der multivariaten Analyse überprüft werden. Bei der Arbeitszufriedenheit ist eine parallele Bewegung bis 2014 und ein deutlicher Abfall über alle Gruppen im Jahr 2018 zu beobachten. Insgesamt scheinen Personen in betroffenen Betrieben zufriedener mit der Arbeit zu sein, die Arbeitszufriedenheit von Frauen in betroffenen Betrieben fällt jedoch in 2016 und

⁸⁸ Die Ergebnisse für die Berichtspflicht sind auf Anfrage verfügbar.

2018 besonders stark ab.⁸⁹ Die Einkommenszufriedenheit bleibt über den Beobachtungszeitraum hinweg in allen Gruppen weitgehend unverändert. Das Geschlecht scheint keinen großen Einfluss auf die Einkommenszufriedenheit zu haben, Personen in betroffenen Betrieben sind jedoch im Schnitt zufriedener mit dem Einkommen.

Abbildung 4.6: Zeitliche Entwicklung der Bruttostundenlöhne und Zufriedenheit mit Arbeit und Einkommen



Anmerkung: Gewichtete Ergebnisse.

Quelle: LPP-ADIAB 7519 v1, IAW-Berechnungen.

Die deskriptiven Analysen liefern allein noch keine Hinweise auf eine Wirkung des EntgTranspG auf die Stundenlöhne oder die Arbeits- bzw. Einkommenszufriedenheit. Es könnte zu Effekten gekommen sein, die jedoch auch von anderen Faktoren ausgelöst worden sein können. Zudem stellt die Änderung der Erhebungsmethode im Jahr 2018 eine Herausforderung für die deskriptive Analyse dar.

In Bezug auf die Annahme gemeinsamer Trends lassen sich Hinweise auf eine Verletzung erkennen. Wenn es unterschiedliche Trends gibt, so liegen diese eher zwischen Frauen und Männern im Allgemeinen und weniger zwischen betroffenen und nicht betroffenen Betrieben. Zudem gibt es zwar Unterschiede im Level sowie einen allgemeinen Zeittrend, diese sind jedoch für die Unverzerrtheit der Schätzergebnisse nicht von Belang, da sie durch entsprechende Variablen kontrolliert werden. Um sicherzugehen, dass die Annahme gemeinsamer Trends nicht verletzt ist, werden im Anschluss an die Regressionsanalysen Placebo-Effekte geschätzt. Hierbei wird angenommen, das EntgTranspG wäre schon vor der tatsächlichen Einführung in Kraft getreten, beispielsweise im Jahr 2016. Zeigen sich hierbei signifikante Effekte, so wäre die CTA verletzt.

⁸⁹ Ein Grund hierfür könnte der Wechsel im Erhebungsmodus im Jahr 2018 auf teilweise CAWI sein.

4.6.3 Ergebnisse

4.6.3.1 Hauptergebnisse

Die Ergebnisse der DDD-Analyse des individuellen Auskunftsanspruchs sind in Tabelle 4.15 dargestellt. Die für die Analysen verwendeten Variablen sind in Tabelle 9.14 im Anhang dargestellt. Grundsätzlich lässt sich kein statistisch signifikanter Effekt des individuellen Auskunftsanspruchs auf die Stundenlöhne und damit die Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern oder auf die Arbeits- bzw. Einkommenszufriedenheit feststellen. Eine Ausnahme stellt die Einkommenszufriedenheit in der Spezifikation ohne Kontrollvariablen dar. Dieser Effekt ist bei einem positiven Koeffizienten auf dem 10 %-Niveau signifikant und wird aber insignifikant, sobald man zeitinvariante Kontrollvariablen aufnimmt.

Tabelle 4.15: Effekte des Instruments des Individueller Auskunftsanspruch auf Stundenlöhne und Zufriedenheit - Hauptergebnisse

	Bruttostundenlohn (Tagesentgelt /vertragliche Arbeitszeit)		Bruttostundenlohn (Tagesentgelt /tatsächliche Arbeitszeit)		Zufriedenheit mit Arbeit		Zufriedenheit mit Einkommen	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Betroffener Betrieb (>200 Besch.)	0,25 (0,19)	0,21 (0,19)	0,20 (0,36)	0,18 (0,37)	0,12 (0,16)	0,12 (0,16)	-0,05 (0,14)	-0,06 (0,13)
Frau im Betroffenen Betrieb	-0,71** (0,25)	-0,77** (0,25)	-0,80* (0,39)	-0,99* (0,39)	-0,09 (0,32)	-0,06 (0,31)	0,19 (0,34)	0,09 (0,33)
Nach Inkrafttreten (2018)	3,21*** (0,11)	3,02*** (0,16)	3,28*** (0,18)	3,24*** (0,27)	-0,35*** (0,09)	-0,19 (0,12)	0,15+ (0,08)	0,38*** (0,11)
Frau * Nach Inkrafttreten	0,00 (0,17)	0,04 (0,18)	-0,24 (0,29)	-0,18 (0,28)	-0,15 (0,14)	-0,11 (0,13)	-0,24+ (0,14)	-0,19 (0,15)
Betroffener Betrieb * Nach Inkrafttreten	0,49*** (0,13)	0,43*** (0,13)	0,55* (0,23)	0,45+ (0,23)	-0,11 (0,09)	-0,05 (0,09)	-0,21* (0,09)	-0,19* (0,09)
Frau * Betroffener Betrieb * Nach Inkrafttreten	-0,11 (0,25)	0,01 (0,25)	-0,01 (0,37)	0,16 (0,37)	0,14 (0,16)	0,09 (0,15)	0,31+ (0,17)	0,24 (0,17)
Personen-fixe Effekte	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Jahr-fixe Effekte	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Weitere Kontrollvariablen		Ja		Ja		Ja		Ja
Anzahl Beobachtungen	21029	20988	20090	20047	22826	22773	22824	22771
Anzahl Cluster	1346	1344	1335	1333	1364	1362	1364	1362
F-Test	235,80	50,36	136,58	31,33	12,88	4,16	8,20	3,58
R ² within	0,11	0,31	0,11	0,25	0,01	0,01	0,00	0,05
R ² overall	0,08	0,30	0,08	0,23	0,01	0,01	0,00	0,05

Anmerkungen: + Cluster-robuste Standardfehler in Klammern $p < 0.10$, * Cluster-robuste Standardfehler in Klammern $p < 0.05$, ** Cluster-robuste Standardfehler in Klammern $p < 0.01$, *** Cluster-robuste Standardfehler in Klammern $p < 0.001$. Weitere Kontrollvariablen wie in Tabelle 9.14 im Anhang.

Quelle: LPP-ADIAB 7519 v1, IAW-Berechnungen.

Wenn man die weiteren Effekte betrachtet, lassen sich einige signifikante Zusammenhänge beschreiben. Es scheint so, dass Frauen in großen Betrieben weniger verdienen, dies ist jedoch unabhängig vom EntgTranspG über alle Wellen hinweg der Fall. Dies unterscheidet sich teilweise von den Ergebnissen in anderen Analysen, hat aber keine Auswirkung auf die Aussagekraft der Wirkungen des EntgTranspG. Die Zufriedenheit von Frauen ist in größeren Betrieben nicht kleiner. Nach Inkrafttreten des EntgTranspG sind die Stundenlöhne von Personen in größeren Betrieben stärker gestiegen, dies ist jedoch unabhängig vom Geschlecht der Fall. Die Zufriedenheit, insbesondere mit dem Einkommen, ist in größeren Betrieben im Jahr 2018 geringer.

Bezüglich den Kontrollvariablen scheint der Zeittrend einen sehr großen positiven Einfluss auf Löhne und Einkommenszufriedenheit und einen negativen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit zu haben. Ebenso ist die Erhebungsmethode CAWI signifikant negativ mit der Zufriedenheit korreliert. Einige Kontrollvariablen sind signifikant in der erwarteten Richtung, so sind die Stundenlöhne von Leiharbeitskräften geringer und geringe Bildung ist mit geringeren Stundenlöhnen korreliert. Die weiteren Kontrollvariablen sind weitestgehend insignifikant, weil sie vermutlich nicht stark über die Zeit variieren und damit über die personen-fixen Effekte abgefangen werden.

Die Ergebnisse zu den Effekten der Überprüfung der Entgeltstrukturen und der Berichtspflicht in Einbetriebsunternehmen (siehe Tabelle 9.15) zeigen keine signifikanten Effekte auf die Stundenlöhne und damit die Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern oder auf die Arbeits- oder Einkommenszufriedenheit. Die entsprechenden Koeffizienten sind mit einer Ausnahme allesamt statistisch insignifikant. Lediglich der Koeffizient zum vertraglich vereinbarten Stundenlohn ist positiv, jedoch nur auf dem 10 %-Niveau statistisch signifikant. Dieser Effekt ist für sich allein zu schwach um von einem wirksamen Gesetz zu sprechen.

4.6.3.2 Robustheits- und Heterogenitätsanalysen

Robustheitsanalysen werden durchgeführt, indem sehr große (> 300 Beschäftigte) und sehr kleine Betriebe (< 100 Beschäftigte) ausgeschlossen werden, um unbeobachtbare Differenzen zu reduzieren. Zusätzlich werden nur Personen in nicht-tarifgebundenen Betrieben (auch ohne Tariforientierung) betrachtet. Eine weitere Robustheitsanalyse betrachtet nur Personen, die in 2018 beobachtet werden (kein unbalanciertes Panel). Ebenfalls werden die Analysen mit Gewichten wiederholt.

Die Verwendung von Gewichten ist für die deskriptive Analyse mit den LPP-Daten sehr wichtig, insbesondere unter Verwendung der Wellen ab 2018, bei denen sich die Erhebungsmethode und damit die Zusammensetzung der Stichprobe der befragten Beschäftigten geändert hat. In Regressionsanalysen ist es jedoch vorzuziehen, die Schichtungsvariablen sowie die Erhebungsmethode zu kontrollieren, um damit unverzerrte Ergebnisse zu erhalten. Dennoch wurden in einer Robustheitsanalyse Gewichte genutzt, was jedoch nicht zu grundsätzlich anderen Ergebnissen führt. Egal ob Gewichte und/oder die Schichtungsvariablen genutzt werden, die Effekte der Instrumente des EntgTranspG sind systematisch insignifikant und nur in Ausnahmefällen schwach (das heißt auf dem 10 %-Niveau) und erratisch (mal für die eine, mal für die andere Ergebnisvariable) wahrnehmbar.

Das LPP ist grundsätzlich ein unbalanciertes Panel über vier Wellen und in den Hauptanalysen wurden alle verfügbaren Beobachtungen genutzt. Als Robustheitsanalyse wurde jedoch eine Art balanciertes Panel konstruiert, das nur Personen enthält, die im Jahr 2018 und mindestens in einer Welle davor beobachtet werden. Im Ergebnis sind keine signifikanten Effekte der Instrumente des EntgTranspG beobachtbar, weder in Bezug auf den individuellen Auskunftsanspruch, noch in Bezug auf die Überprüfung der Entgeltstrukturen und die Berichtspflicht für Einbetriebsunternehmen.

Gleiches gilt für eine Robustheitsanalyse, die nur vergleichbar große Betriebe betrachtet, also für den individuellen Auskunftsanspruch nur Betriebe zwischen 100 und 300 Beschäftigten und für die Überprüfung der Entgeltstrukturen und die Berichtspflicht für Einbetriebsunternehmen nur Betriebe bzw. Unternehmen mit mindestens 200 Beschäftigten. Wenn überhaupt, sind hier sogar eher negative Effekte des individuellen Auskunftsanspruchs auf die Stundenlöhne zu beobachten, die jedoch nur in Spezifikationen ohne zeitvariante Kontrollvariablen auftauchen und damit für sich allein nicht aussagefähig sind.

Während die Treatment-Variablen sehr eindeutig festgelegt sind, ergeben sich bei den Ergebnisvariablen Spielräume für die Operationalisierung. Um einen Einfluss der konkreten Datenaufbereitung auf die Ergebnisse der Kausalanalyse auszuschließen, wurden die Ergebnisvariablen in verschiedener Weise aufbereitet. So wurden einerseits statt den konkreten Stundenlöhnen logarithmierte Stundenlöhne verwendet. Dies würde implizit einen linearen Effekt entlang der Lohnverteilung annehmen, während der Effekt auf die konkreten Stundenlöhne durch die Effekte für höhere Einkommen beeinflusst sein könnte. Entsprechend wurden bei den Zufriedenheitsmaßen statt den tatsächlichen Werten (10er-Skala), die von Kompressionseffekten beeinflusst sein könnten, Indikatorvariablen für eine überdurchschnittliche Zufriedenheit generiert (jeweils > 7 Punkte auf der Skala). Für diese alternativ aufbereiteten Ergebnisvariablen zeigen sich weder für den individuellen Auskunftsanspruch noch für die Überprüfung der Entgeltstrukturen bzw. die Berichtspflicht für Einbetriebsunternehmen signifikante Effekte, mit zwei Ausnahmen: Der Anteil überdurchschnittlich mit der Arbeit zufriedener Frauen in betroffenen Betrieben steigt leicht um 9 Prozentpunkte, der Effekt ist ohne (mit) zeitvariante Kontrollvariablen auf dem 5 %-(10 %-)Niveau statistisch signifikant.

Zuletzt wurde mit Hilfe der ersten drei Wellen des LPP eine Placebo-Analyse durchgeführt, welche ein Inkrafttreten des EntgTranspG im Jahr 2016 simuliert. Wie erwartet liefert diese Analyse keinerlei signifikante Effekte. Dies stützt auch die Common Trend Annahme.

Eine Heterogenitätsanalyse wurde bezüglich der Tarifvertragsbindung durchgeführt. Grundsätzlich sollte der individuelle Auskunftsanspruch in nicht tarifgebundenen Betrieben eher eine Rolle spielen, da die Beschäftigten dort den tatsächlichen Medianlohn der Kollegen erfahren können und nicht nur deren tarifliche Eingruppierung. Um dies zu überprüfen, wurden nur Beschäftigte in Betrieben ohne Branchen- oder Firmentarifvertrag sowie ohne Orientierung an einen Branchentarifvertrag betrachtet. Auch hierbei wurden keine statistisch signifikanten Effekte des individuellen Auskunftsanspruchs auf die Stundenlöhne oder die Arbeitszufriedenheit gefunden. In Bezug auf die Einkommenszufriedenheit ergeben sich schwach positive Effekte von etwa einem halben Prozentpunkt auf der 10er-Skala, diese sind jedoch nur auf dem 10 %-Niveau statistisch signifikant und unterliegen damit einer relativ hohen Fehlertoleranz. In der Unterstichprobe der Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben oder in Betrieben, die sich an einem Tarifvertrag orientierten, ergeben sich keine signifikanten Effekte.

4.6.4 Zusammenfassung

Die hier mit dem LPP-ADIAB durchgeführten Analysen ergänzen die bisherigen Analysen auf verschiedene Weise, kommen jedoch ähnlich wie diese zum Ergebnis, dass die Instrumente des EntgTranspG keinen signifikanten Effekt auf die relevanten Ergebnisvariablen der Stundenlöhne sowie der Arbeits- und Einkommenszufriedenheit haben.

Die Stärken des LPP-ADIAB liegen in der genauen Abgrenzbarkeit der betroffenen Personen, in der Beobachtbarkeit relevanter Ergebnisvariablen und in der Datenqualität. Durch den Panelcharakter und die Verknüpfung von Betriebs- und Beschäftigtendaten auf der einen Seite und Befragungs- und administrativen Daten auf der anderen Seite liegen methodisch sehr belastbare Ergebnisse vor.

4.7 Sozio-Oekonomisches Panel (SOEP)

Zur quantitativen Analyse der Wirkung des EntgTranspG wurde auch das Sozio-Oekonomische Panel (SOEP) ausgewertet. Im SOEP ist allerdings keine trennscharfe Zuordnung von Beschäftigten in von den Instrumenten des EntgTranspG betroffenen und nicht betroffenen Betrieben gegeben. Zum einen wird im Rahmen der Befragung lediglich die Größe des *Unternehmens* erfasst, nicht aber die Größe des

Betriebs – also der Zweigstelle –, in dem der oder die Befragte angestellt ist. Damit ist mit Blick auf die Untersuchung der Wirkung des individuellen Auskunftsanspruchs keine klare Zuordnung zu Kontroll- und Treatmentgruppe möglich. Zum anderen wird die Unternehmensgröße nur in bestimmten Klassen erfasst. Daher kann auch die Überprüfung der Entgeltstrukturen bzw. die Berichtspflicht für Unternehmen ab 500 Beschäftigten nicht zuverlässig mit dem SOEP untersucht werden. Die Unternehmensgröße wird in Kategorien abgefragt, wobei die Kategorie 200-1.999 Beschäftigte die Treatment- und Kontrollgruppe zerschneidet. Damit kann diese Gruppe weder der Kontroll- noch der Treatmentgruppe zugeordnet werden. Ein zentrales Problem ist also bei allen Instrumenten, dass in der Treatmentgruppe nicht-betroffene Beschäftigte enthalten sein können. Dadurch würden die Effekte der Instrumente des EntgTranspG unterschätzt werden.

Selbst bei Übereinstimmung von Betrieb und Unternehmen beruhen die Größenangaben zur Betriebsgröße auf einer Auskunft der Befragten (Beschäftigten). Hierbei ist mit einer gewissen Unschärfe zu rechnen, die bei Daten, die auf Auskünften von Betrieben beruhen, weniger ausgeprägt ist.

Somit lassen sich die Ergebnisse des DDD nicht aussagekräftig interpretieren: Es bleibt unklar, ob der insignifikante Effekt auf eine mangelnde Wirksamkeit des EntgTranspG hinweist, oder ob er auf eine unzuverlässige Zuordnung der Befragten zu Treatment- und Kontrollgruppe zurückzuführen ist. Die Koeffizienten können lediglich als Hinweis interpretiert werden, dass das EntgTranspG keine größeren Lohneffekte hervorgebracht hat (siehe Ergebnisse im Anhang 9.2.5). Nur ein relativ großer Lohn effekt würde trotz Verzerrung in der Schätzung signifikant positiv werden.

4.8 Diskussion und Zusammenfassung

4.8.1 Zusammenfassung der Ergebnisse

Die Auswertung von Sekundärdaten verfolgte zwei Ziele. Primär sollten die unmittelbaren Wirkungen der Instrumente des EntgTranspG auf die Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern und ggf. auf weitere relevante Ergebnisvariablen untersucht werden. Hierzu sollte sekundär die Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern nach der methodischen State-of-the-Art so analysiert werden, dass die Effekte der Instrumente des EntgTranspG möglichst unverzerrt geschätzt werden können. Es wurden verschiedene Sekundärdaten ausgewertet, welche die zeitliche Entwicklung von Entgelten in deutschen Betrieben abbilden. Im Ergebnis wurde damit überprüft, ob sich durch die Instrumente des EntgTranspG bei Beschäftigten, die vom Gesetz betroffen sind, Entgelteffekte eingestellt haben. Methodisch wurde dies mittels Differenzen-von-Differenzen-von-Differenzen-Ansatz sowie auf Grundlage von Events-Study-Designs durchgeführt, jeweils Erweiterungen des Differenz-von-Differenzen-Ansatzes, sowie mittels Regressions-Diskontinuitäts-Ansatz.

In einem ersten Schritt wurden die potenziell geeigneten Datensätze in explorativen Analysen aufbereitet und ausgewertet. Insgesamt wurden sechs Datensätze ausgewählt, wovon letztendlich vier in die eigentliche Analyse einbezogen wurden:

- das Nationale Bildungspanel (NEPS),
- die Verdienststrukturerhebung (VSE),
- die Linked-Employer-Employee-Daten des IAB (LIAB),
- das Linked Personnel Panel (LPP) verknüpft mit den administrativen Daten des IAB (LPP-ADIAB).

Die Erwerbstätigenbefragung des Bundesinstituts für Berufsbildung und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung) wurde frühzeitig ausgeschlossen.

Explorative Auswertungen hatten ergeben, dass es nicht sinnvoll ist, diese zu verwenden. Insbesondere ist keine exakte Betriebsgrößenabgrenzung möglich und der Erhebungszeitraum nach dem Inkrafttreten des Gesetzes ist zu kurz (2. Oktober 2017 bis 5. April 2018). Das Sozio-Oekonomische Panel (SOEP) wird dennoch vorgestellt, weil es ein in der Literatur häufig verwendeter Datensatz ist. Es eignet sich aber aus mehreren Gründen nicht für die Analyse der Wirkungen der Instrumente des EntgTranspG (siehe Abschnitt 4.7). Eine trennscharfe Zuordnung von Beschäftigten in von den Instrumenten des EntgTranspG betroffene und nicht betroffene Betriebe bzw. Unternehmen ist für verlässliche und aussagekräftige Ergebnisse notwendig, im SOEP jedoch nicht hinreichend gegeben.

Das Nationale Bildungspanel (NEPS) des Leibniz-Instituts für Bildungsverläufe (IfBi) eignet sich für die Evaluation des individuellen Auskunftsanspruchs in Bezug auf die Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern, da die Betriebsgröße erfasst ist. Das NEPS bietet den erheblichen Vorteil, dass – anders als im SOEP – die Beschäftigten auf Ebene des *Betriebs* erfasst sind, und nicht die Beschäftigten des gesamten Unternehmens. Damit ist eine klare und eindeutige Zuordnung zu Treatment- und Kontrollgruppe möglich. Methodisch wird der Differenzen-von-Differenzen-von-Differenzen-Ansatz (DDD) verwendet und als Zielgröße wird der Stundenlohn der Beschäftigten verwendet. In den Daten zeigt sich grundsätzlich kein Effekt des individuellen Auskunftsanspruchs auf die Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern. Das NEPS erlaubt keine sichere Schätzung der Effekte der Überprüfung der Entgeltstrukturen bzw. der Berichtspflicht, da die Unternehmensgröße nicht abgefragt wird. Es wäre zwar möglich, Betriebe mit mehr als 500 Beschäftigten als Treatmentgruppe zu beobachten, in der Kontrollgruppe kann aber nicht ausgeschlossen werden, dass dort Betriebe enthalten sind, die Teil eines von der Überprüfung der Entgeltstrukturen bzw. der Berichtspflicht betroffenen Unternehmens sind. Demnach wurden keine Schätzungen durchgeführt, die ohnehin nicht kausal interpretiert werden könnten.

Auf Basis der Verdienststrukturerhebung (VSE) des Statistischen Bundesamts können die Effekte der einzelnen Instrumente des EntgTranspG auf Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern unter Berücksichtigung der betrieblichen Perspektive analysiert werden. Die VSE wird vor allem vom Statistischen Bundesamt zur Berechnung der Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern genutzt und hat den Vorteil, dass der Stundenlohn direkt aus Lohnbuchhaltungsinformationen berechnet werden kann. Da die Verdienststrukturerhebung nur alle vier Jahre durchgeführt wird und kein Paneldatensatz, sondern eine Querschnittserhebung ist, wird kein DDD-Ansatz verwendet. Die hohen Fallzahlen und die stetige Betriebsgröße erlauben es jedoch einen RD-Ansatz zu verwenden, der anderen Annahmen unterliegt. Hierfür liegen die für die Evaluation des EntgTranspG notwendigen Merkmale, also insbesondere die Betriebs- und Unternehmensgröße, getrennt und beschäftigtengenau vor. Mithilfe des Linked Employer Employee-Formats der VSE lassen sich dadurch Beschäftigte anhand der Größe ihres jeweiligen Betriebs oder Unternehmens genau der jeweiligen Treatmentgruppe eines Instruments des EntgTranspG zuordnen. Die kausalen Auswertungen zeigen ebenfalls einen Null-Effekt des individuellen Auskunftsanspruchs sowie der Überprüfung der Entgeltstrukturen bzw. der Berichtspflicht auf die Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern.

Die Linked-Employer-Employee-Daten des IAB (LIAB) können sowohl Betriebe als auch Personen im Zeitverlauf beobachten und enthalten detaillierte Informationen über den Erwerbsverlauf der Beschäftigten, jedoch keine Informationen über Stundenlöhne, sondern lediglich über Tagesentgelte. Da nur die Größe des *Betriebs*, und nicht die Größe des *Unternehmens* bekannt ist, kann mit den LIAB nur der individuelle Auskunftsanspruch, und nicht die Überprüfung der Entgeltstrukturen bzw. die Berichtspflicht evaluiert werden. Im Rahmen der Evaluation wurden die Ergebnisse von Brütt und Yuan (2022) repliziert und weitere Heterogenitätsanalysen durchgeführt. Unsere Analysen zeigen ebenfalls keinen

signifikanten Effekt des individuellen Auskunftsanspruchs des EntgTranspG auf die Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern. Diese Ergebnisse auf Basis der LIAB sind über Modellspezifikationen und Untergruppen, beispielsweise bei tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Betrieben, robust.

Das Linked Personnel Panel (LPP) verknüpft die administrativen Daten des IAB mit weiteren Befragungsdaten von Beschäftigten in den Betrieben. Die Stärken des LPP-ADIAB liegen in der genauen Abgrenzbarkeit der betroffenen Personen, in der Beobachtbarkeit relevanter Ergebnisvariablen und in der Datenqualität. Durch den Panelcharakter und die Verknüpfung von Betriebs- und Beschäftigtendaten einerseits sowie Befragungs- und administrativen Daten andererseits liegen methodisch belastbare Ergebnisse vor. Die mit dem LPP-ADIAB durchgeführten Untersuchungen ergänzen die anderen Analysen, kommen jedoch ähnlich wie diese zu dem vorläufigen Ergebnis, dass die Instrumente des EntgTranspG keinen signifikanten Effekt auf die Stundenlöhne und damit auf die Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern sowie auf die Arbeits- und Einkommenszufriedenheit haben. Dies gilt insbesondere für den individuellen Auskunftsanspruch und eingeschränkt für die Berichtspflichten sowie die Aufforderung zur Durchführung eines Prüfverfahrens, die jedoch nur für eine Unterstichprobe der Einbetriebsunternehmen analysiert werden können. Ebenso zeigen sich keine heterogenen Effekte.

4.8.2 Diskussion

Im Rahmen der Evaluation soll die wichtige Fragestellung beantwortet werden, inwieweit das EntgTranspG die Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern beeinflusst. Die Analysen haben grundsätzlich keine bzw. keine messbaren Wirkungen des EntgTranspG bzw. seiner einzelnen Instrumente auf die Entgeltungleichheit feststellen können. Diese Null-Effekte bestätigen die bestehende Literatur zum Effekt des individuellen Auskunftsanspruchs in Deutschland (Brütt & Yuan, 2022; Seitz & Sinha, 2022). Einzelne Subgruppenanalysen, wie beispielsweise zu Effekten in tarifgebundenen bzw. nicht-tarifgebundenen Betrieben in Brütt und Yuan (2022), decken sich ebenfalls mit den in dieser Evaluation vorliegenden Ergebnissen. Zu den Effekten der Instrumente der Berichtspflicht und der Überprüfung der Entgeltstrukturen gibt es bisher keine ökonomischen Kausalanalysen. Somit stellt die vorliegende Analyse die bisher erste Evaluation dieser Art in Deutschland dar. Wie bereits in diesem Kapitel dargelegt, ist die unzureichende Datengrundlage ein wichtiger Grund für fehlende Literaturergebnisse.⁹⁰ Der Befund der internationalen Literatur, wonach Entgelttransparenz durchaus einen ungleichheitsverringernenden Effekt auf den GPG hat (siehe Kapitel 2.3), gilt somit nicht für Deutschland. Ferner zeigt die internationale Literatur, dass dieser Effekt vorwiegend durch einen Rückgang des Lohnwachstums bei Männern zustande kommt, während das Lohnwachstum bei Frauen nahezu unverändert bleibt. Ein ähnlicher Mechanismus wird in diesen Untersuchungen nur sehr begrenzt angedeutet, was aufgrund der fehlenden signifikanten Effekte nicht überrascht.

Es ergibt sich auch die Schwierigkeit, dass in keiner der oben beschriebenen Datenquellen Informationen über die spezifischen Aufgaben verfügbar sind, die die Personen in ihrem Betrieb ausführen. Eine solche Perspektive ist für die Evaluation jedoch unerlässlich, da Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern hergestellt werden soll, die *gleiche bzw. gleichwertige Tätigkeiten* in demselben Betrieb aus-

⁹⁰ Die hier vorliegende Analyse der Effekte der Instrumente der Berichtspflicht und der Überprüfung der Entgeltstruktur gelten, wie bereits gezeigt, nur unter der Einschränkung, dass die Umsetzung und Inzidenz der Instrumente nicht präzise, und vor allem nicht getrennt, in den Daten beobachtet werden kann.

üben. Dafür müssten zusätzliche Informationen verfügbar sein, beispielsweise zu Tätigkeitsschwerpunkten, Anforderungsniveaus, Kenntnisanforderungen, Arbeitsanforderungen, Arbeitsbedingungen oder Arbeitsbelastungen.

Die Analyse von Haushalts- bzw. Personendaten lässt vor allem eine Betrachtung der Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern aus individueller Sicht zu. Zwar sind persönliche, berufliche und haushaltsbezogene Merkmale gut erfasst, systematische Unterschiede zwischen den Arbeitgebern von Frauen und Männern können jedoch nur zum Teil in die Analyse einbezogen werden. Insbesondere bei einer Tarifbindung der Betriebe hat sich gezeigt, dass eine wichtige Information selten erfasst ist: die tarifliche Eingruppierung und passend dazu die Tätigkeitsbeschreibung einer Stelle.

Eine Kausalanalyse für die einzelnen Instrumente des EntgTranspG kann nur durchgeführt werden, wenn eindeutig zuzuordnen ist, welche Betriebe die Regelungen des EntgTranspG umsetzen (*complier*). Prinzipiell kann diese Zuordnung über die Betriebsgröße erfolgen, da kleinere Betriebe nicht von den Regelungen des EntgTranspG betroffen sind. Jedoch steht es diesen Betrieben frei, bestimmte Regelungen trotzdem umzusetzen (*spillover*-Effekte). Ebenso ist nicht vollständig gewährleistet, dass alle betroffenen Betriebe alle Regelungen (in der gleichen Weise) umsetzen (*Non-complier*-Effekte). Es ist daher in jedem Fall nur möglich, eine Analyse der Wirkung der Betroffenheit durch das EntgTranspG durchzuführen. In anderen Worten: Solange die konkrete Umsetzung in betroffenen und nicht betroffenen Betrieben nicht explizit erfasst ist, können solche *Spillover*- und *Non-complier*-Effekte nicht in die Analyse miteinbezogen werden und den tatsächlichen Effekt des EntgTranspG verschleiern.⁹¹

Zuletzt kann nicht ausgeschlossen werden, dass die Annahmen der beiden verwendeten methodischen Ansätze verletzt sind. Mit Hilfe des DDD-Ansatzes können zwar parallele (unbeobachtete) Entwicklungen durch die Bildung von zeitlichen Differenzen zwischen unterschiedlich stark vom EntgTranspG betroffenen Gruppen kontrolliert werden. Die grundlegende Annahme, dass sich die Einkommen ohne das Inkrafttreten des EntgTranspG zwischen Frauen und Männern in betroffenen und nicht betroffenen Betrieben parallel entwickelt hätten (*Common Trends Assumption*), kann anhand der vorliegenden Daten nicht abschließend geklärt werden. Die Annahme wäre beispielsweise verletzt, falls sich die Löhne in kleinen und großen Betrieben über die Zeit unterschiedlich entwickeln. Als Folge müssten kleine Betriebe ausgeschlossen werden, um die *Common Trends Assumption* aufrecht zu erhalten. Olden und Møen (2022) zeigen, dass im DDD teilweise *Common Trends Assumptions* verletzt sein dürfen, ohne dass die kausale Interpretation gefährdet ist. Darüber hinaus zeigen unsere Tests keine Auffälligkeiten. Beim RD-Ansatz muss eine Unstetigkeit in der Betriebs- bzw. Unternehmensgröße existieren und einen starken Einfluss darauf haben, ob die Beschäftigten von den im EntgTranspG eingeführten Maßnahmen betroffen sind. Diesem Ansatz liegt die Annahme zugrunde, dass es von Betrieben nicht kontrolliert werden kann, ob beispielsweise 190 oder 210 Beschäftigte angestellt sind. Sie müssten genauer gesagt nicht strategisch unter der Schwelle von 200 Beschäftigten bleiben, um nicht in die

⁹¹ In der ersten Evaluation des EntgTranspG (Deutscher Bundestag (2019) zeigt sich, dass 85 % der privaten Betriebe und 76 % der Betriebe im öffentlichen Dienst keine Maßnahmen zur Verbesserung der Entgeltungleichheit von Frauen und Männern eingeführt hatten. Betriebe mit konkreten Maßnahmen führen dabei jedoch eher solche Maßnahmen durch, die nicht *direkt* vom Gesetz beabsichtigt sind (*flexible* Arbeitszeitmodelle, Anpassung von Entgeltregelungen).

Reichweite des EntgTranspG zu fallen. Ebenso muss angenommen werden, dass die Grenze auch tatsächlich etwas im betrieblichen Verhalten ändert, auch wenn Betriebe nur knapp der Beschäftigungsschwelle liegen.

5 Erhebung und Analyse von Berichten zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit gemäß § 21 EntgTranspG

5.1 Gesetzliche Grundlage und Zielsetzung

Die Pflicht zur Erstellung eines Berichts zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit ist dem übergeordneten Ziel der Entgeltgleichheit durch Entgelttransparenz untergeordnet. Hierzu schreibt die Bundesregierung im Rahmen der Einführung des EntgTranspG (Bundestagsdrucksache 18/11133, 2017, S. 24): „Mit der Einführung einer Berichtspflicht unterstreicht das Gesetz, dass die Themen Gleichstellung und Entgeltgleichheit bedeutende Fragen der Unternehmenspolitik darstellen, die als Teil einer in die Zukunft gerichteten Personalpolitik den Erfolg eines Unternehmens maßgeblich beeinflussen. Die Berichtspflicht dient dabei ebenfalls dem Ziel Transparenz herzustellen. Die Auseinandersetzung mit Entgeltgleichheit kann Anlass für Maßnahmen zur Überprüfung betrieblicher Entgeltstrukturen im Unternehmen sein.“

Gemäß § 21 Abs. 1 EntgTranspG betrifft die Pflicht zur Erstellung eines Berichts zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit Unternehmen mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigten, die nach den §§ 264 und 289 HGB zur Erstellung eines Lageberichts verpflichtet sind. Dieser Lageberichtspflicht unterstehen grundsätzlich Kapitalgesellschaften – im Wesentlichen also die GmbH, die AG und die KGaA sowie einzelne weitere Unterformen (SE, UG usw.) – unter Ausschluss von kleinen und Kleinstkapitalgesellschaften.⁹²

Des Weiteren enthält § 264 Abs. 3 HGB eine Sonderregelung zur Lageberichtspflicht für Kapitalgesellschaften, die als Tochterunternehmen im Rahmen eines Konzernabschlusses durch ein in der EU ansässiges Mutterunternehmen einbezogen werden. Übernimmt demnach der Mutterkonzern bereits die Erstellung des Lageberichts für das Tochterunternehmen, so entfällt die Pflicht zur Erstellung des Berichts zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit für das Tochterunternehmen. Inwiefern sich dies auf den Mutterkonzern auswirkt, bleibt auf Grundlage des EntgTranspG unklar: Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) etwa geht davon aus, dass in diesem Falle die Berichtspflicht an das Mutterunternehmen überginge und dieses den Bericht auf Konzernebene zu erstellen hätte (BDA, 2017, S. 65). Der Hauptfachausschuss des Instituts der Wirtschaftsprüfer in Deutschland (IDW) kommt hingegen zu einer anderen Einschätzung: Weder sehe das EntgTranspG eine Berichtspflicht auf Konzernebene vor, noch müsse der Mutterkonzern im Lagebericht angeben, welche Tochterunternehmen i. S. v. § 264 Abs. 3 HGB von der Erstellung des Berichts zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit befreit seien (Fladt et al., 2018). Dies würde allerdings eine abweichende Regelung zu § 264 Abs. 3 S. 1 Nr. 4 HGB darstellen, wonach die Befreiung eines Tochterunternehmens von der Lageberichtspflicht durchaus im Abschluss des Mutterkonzerns anzugeben ist. Nach Einschätzung der bestehenden

⁹² Hierunter fallen all diejenigen Kapitalgesellschaften, die mindestens zwei der drei in §§ 267 Abs. 1 bzw. 267a Abs. 1 HGB genannten Merkmale nicht überschreiten. Im Falle der kleinen Kapitalgesellschaften wären dies (i) eine Bilanzsumme von 6 Mio. Euro, (ii) jährliche Umsatzerlöse von 12 Mio. Euro und (iii) im Jahresdurchschnitt 50 Beschäftigte. Da letztgenanntes Merkmal bereits durch § 21 Abs. 1 EntgTranspG ausgeschlossen ist, finden entsprechend i. S. d. § 21 EntgTranspG nur die beiden erstgenannten Merkmale als Ausschlusskriterien Anwendung.

Rechtswissenschaften (Bily & Ludwig, 2018; Bauer et al., 2018; Rimmelspacher & Kliem, 2018) scheint es keine Berichtspflicht auf Konzernebene zu geben, sodass in diesen Unternehmenskonstellationen das Gesetz scheinbar eine Regelungslücke hat.

Des Weiteren sieht das IDW eine Berichtspflicht für Kreditinstitute (nach § 340a Abs. 1 S. 2 HGB) und Versicherungsunternehmen (nach § 341a Abs. 1 S. 1 HGB) mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigten, die in der Form weder explizit im EntgTranspG definiert noch im Rahmen der Berechnung des Erfüllungsaufwands (Bundestagsdrucksache 18/11133, 2017, S. 42) durch die Bundesregierung benannt wird. Keine Berichtspflicht sieht das IDW hingegen bei Unternehmen, die gemäß PubLG lageberichts-pflichtig sind, einen Lagebericht auf Grund von Satzung oder Gesellschaftsvertrag aufstellen oder freiwillig anfertigen. Eine explizite Erwähnung finden diese Fälle im EntgTranspG oder dem Gesetzentwurf zum Entgelttransparenzgesetz nicht.

Im Wesentlichen soll der Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit der Darstellung der folgenden drei Sachverhalte dienen:

1. vom Unternehmen getroffene Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie deren Wirkungen (§ 21 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 EntgTranspG),
2. Maßnahmen zur Herstellung von Entgeltgleichheit für Frauen und Männer (§ 21 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 EntgTranspG),
3. nach Geschlecht aufgeschlüsselte Angaben zur durchschnittlichen Gesamtzahl der Beschäftigten inkl. der durchschnittlichen Zahl von Voll- und Teilzeitbeschäftigten (§ 21 Abs. 2 S. 1 Nr. 1 und 2 EntgTranspG).

Werden vom berichtenden Unternehmen keine Maßnahmen i. S. v. § 21 Abs. 1 EntgTranspG getroffen, so muss dies gemäß § 21 Abs. 1 S. 2 EntgTranspG ebenfalls begründet werden. Die statistischen Angaben nach § 21 Abs. 2 S. 2 EntgTranspG beziehen sich jeweils nur auf das letzte in den Berichtszeitraum fallende Kalenderjahr. Ergänzend dazu sollen ab dem zweiten Bericht die Veränderungen der Kennzahlen im Vergleich zum vorherigen Bericht enthalten sein (§ 22 Abs. 3 EntgTranspG).

Tarifgebundene sowie tarifanwendende Unternehmen sind gemäß § 22 Abs. 1 EntgTranspG dazu verpflichtet, einen solchen Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit alle fünf Jahre für einen Zeitraum von jeweils fünf Jahren zu erstellen. Abweichend davon gilt nach § 22 Abs. 2 EntgTranspG für alle anderen, keine Tarifverträge anwendenden Unternehmen eine Berichtspflicht alle drei Jahre mit entsprechendem dreijährigen Berichtszeitraum.

Die Berichte zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit sind gemäß § 22 Abs. 4 EntgTranspG jeweils dem nächsten Lagebericht nach § 289 HGB als Anlage beizufügen und im Bundesanzeiger zu veröffentlichen. Aufgrund einer Gesetzesänderung (Bundesgesetzblatt 3338, Jahrgang 2021 Teil I Nr. 25, Artikel 25) sind die Lageberichte ab dem 1. August 2022 nicht mehr im Bundesanzeiger zu veröffentlichen, sondern im Unternehmensregister (www.unternehmensregister.de). Dies gilt für alle Lageberichte, die für das nach dem 31. Dezember 2021 beginnende Geschäftsjahr aufgestellt werden.

Nach Häferer und Köhler (2019, S. 52) ist eine reine Veröffentlichung des Lageberichts auf der Internetseite eines Unternehmens nicht ausreichend, um der gesetzlich vorgesehenen Berichtspflicht gerecht zu werden. Bei der Erstellung des Berichts handelt es sich nach § 21 Abs. 1 EntgTranspG um eine Rechtspflicht, jedoch gibt es nach dem EntgTranspG keine Sanktionen, falls der Bericht nicht erstellt wird. Das liegt daran, dass im Gesetz darauf hingewiesen wird, dass der Gleichstellungsbericht kein

Bestandteil des offiziellen Lageberichts ist (er ist nur ein Anhang und unterliegt auch keiner wirtschaftsrechtlichen Prüfung der Jahresabschlussunterlagen) und somit auch die Rechtsfolgen des HGB keine Geltung finden (ebd.). Damit bleibt eine unterlassene Erstellung meist folgenlos.

Gemäß Bundestagsdrucksache 18/11133 (Bundestagsdrucksache 18/11133, 2017, S. 42) schätzte die Bundesregierung, dass ca. 3.950 Kapitalgesellschaften existieren, die grundsätzlich von der Veröffentlichungspflicht betroffen sind.⁹³

Zur Prüfung bzw. Einschätzung, ob lageberichtspflichtige Unternehmen dieser Pflicht zur Erstellung von Berichten zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit nachkommen und welche Inhalte in diesen Berichten erwähnt werden, erfolgte eine eigene Datenerhebung der Berichte und deren inhaltliche Auswertung (Abschnitte 5.2 bis 5.4). Abschließend wird eine Einordnung der Befunde vorgenommen (Abschnitt 5.5).

5.2 Datenerhebung

Für die Datenerhebung und -sichtung der bereits veröffentlichten Berichte zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit wurden die online verfügbare Datenbank des Bundesanzeigers und des Unternehmensregisters mittels verschiedener Stichworte ausgewertet und durchsucht. Dadurch kann ein systematischer Zugang zu den Berichten zur Gleichstellung und Entgelttransparenz hergestellt werden. Beide Datenbanken bieten die Möglichkeit, gezielt nach spezifischen Stichworten zu suchen; für die Analyse wurden gezielt einzelne Stichworte ausgewählt, die in einem Zusammenhang mit Entgelttransparenz stehen. In Tabelle 5.1 sind die Stichworte und die aufgefundenen Ergebnisse zum Stichtag 04.08.2022 dargestellt.

Das hier gewählte Vorgehen zur Ermittlung von Berichten zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit ist jedoch in seiner Aussagekraft eingeschränkt:

1. Berichte zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit sind nur dann aufzufinden, wenn diese Berichte mit den entsprechenden Stichworten in den Datenbanken indiziert, also auffindbar sind. Berichte zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit, die zwar in den Datenbanken hinterlegt sind, aber nicht durch die Stichworte auffindbar sind, können über dieses Vorgehen nicht systematisch erschlossen werden.
2. Obwohl laut Gesetz eine Veröffentlichungspflicht in den Datenbanken besteht, können Unternehmen (gesetzeswidrig) davon abweichen und auf anderen Medien (z. B. ihren jeweiligen unternehmenseigenen Webseiten) die Berichte veröffentlichen. Solche anderweitig gewählten Veröffentlichungen werden hier ebenfalls nicht betrachtet.

⁹³ Grundlage der Annahmen sind Daten aus dem Statistischen Unternehmensregister des Statistischen Bundesamtes.

Tabelle 5.1: Stichworte und Ergebnisse der Recherche nach Berichten zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit

Stichwort	Bundesanzeiger	Unternehmensregister	
	Treffer	Firmen	Veröffentlichungen
„§ 21 EntgTranspG“	141	99	101
„Entgelttransparenz“	105	70	97
„Lohngleichheit“	6	5	6
„Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit gem. § 21 EntgTranspG“	140		0
„Entgeltgleichheit“	311	209	255
„Gleichstellung“	491	265	452
Insgesamt	1.194	648	911

Anmerkung: Im Bundesanzeiger und im Unternehmensregister wurde jeweils ausschließlich der Suchbereich „Rechnungslegung/Finanzberichte“ ausgewählt. Quelle: IAW-Erhebung.

Die einzelnen gefundenen Dokumente je Stichwort wurden miteinander abgeglichen, sodass daraus eine Datenbasis entstand, in welcher jedes Dokument nur einmal erfasst wurde. Durch diesen Abgleich konnten für den Zeitraum seit Inkrafttreten des Gesetzes im Jahr 2018 bis August 2022 330 Dokumente identifiziert werden, die Berichte zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit sind bzw. enthalten und für die vorliegenden Analysen genutzt werden können. Eine weitere Möglichkeit zur Erhebung von Berichten zur Gleichstellung und Entgelttransparenz wäre es gewesen, eine Liste mit allen in Deutschland offiziell registrierten Unternehmen zu erstellen, diese nach einer möglichen Betroffenheit vom EntgTranspG auszuwählen und für alle so identifizierten Unternehmen zu prüfen, ob ein Bericht zur Entgeltgleichheit im Unternehmensregister oder Bundesanzeiger veröffentlicht oder ein solcher auf anderen Medien veröffentlicht wurde. Da im Gesetz aber eine Veröffentlichungspflicht im Bundesanzeiger bzw. Unternehmensregister vorgesehen ist, stellt die Nutzung dieser Datenbanken unter wirtschaftlichen Gesichtspunkten das sinnvollere Vorgehen dar.

Die identifizierten Berichte zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit wurden hinsichtlich folgender Informationen systematisch ausgewertet:

- **Dokumentation und Struktur:** Erfasst wurden Veröffentlichungsdatum, Betriebsname, Ort, Rechtsform, in welchem Bundesland das Unternehmen sitzt und welchen Berichtszeitraum der Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit umfasst.
- **Bezug zum Entgelttransparenzgesetz:** Erfasst wurde, ob der Bericht mit explizitem Bezug auf das Entgelttransparenzgesetz erstellt wurde oder ob Informationen dazu vorliegen, welche anderen Rechtsquellen eine Rolle spielen.
- **Maßnahmen:** In diese Kategorie fallen Maßnahmen im Bereich Entlohnung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Stärkung des Frauenanteils in Führungspositionen und sonstige beschriebene Maßnahmen (z. B. die Anwendung interner Richtlinien zur Förderung von Diversität). Darüber hinaus wurde auch erfasst, ob ein Unternehmen angibt, einen Tarifvertrag anzuwenden oder sich daran zu orientieren.
- **Statistik:** Die in den Dokumenten vorhandenen statistischen Indikatoren zur Entgelttransparenz (Anzahl der Beschäftigten in Voll- und Teilzeit und nach Anzahl nach Geschlecht) wurden erfasst und dokumentiert.

In einem ersten Schritt wurden die Informationen aus den Dokumenten textlich erfasst. Um sie für eine beschreibende Analyse zugänglich zu machen, wurden sie anschließend in kategoriale Variablen überführt. Die Ergebnisse dieser Deskription werden in den folgenden Abschnitten dargestellt.

5.3 Gründe für die geringe Anzahl aufgefundener Berichte

Die Datenerhebung hat 330 Berichte zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit in den untersuchten Datenbanken identifiziert. Daher werden im Folgenden verschiedene Überlegungen hierzu angestellt.

Erstens weichen die Zahlen der aufgefundenen Berichte zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit im Bundesanzeiger und Unternehmensregister erheblich von den in der Gesetzesbegründung zur Einführung des Gesetzes genannten Zahlen ab. Dies kann darin begründet sein, dass das Gesetz eine Berichtspflicht auf Konzernebenen nicht vorsieht und daher viele Tochtergesellschaften nicht notwendigerweise einen Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit erstellen müssen, weil sie davon ausgenommen sind. Hierunter können auch einige der 3.950 Unternehmen fallen, die in der Schätzung zur Gesetzesbegründung als berichtspflichtig postuliert wurden (Bundestagsdrucksache 18/11133, 2017, S. 42).

Berichtspflichtig sind „im Ergebnis insbesondere deutsche Kapital- und Personenhandelsgesellschaften ohne natürliche Person als direkten oder indirekten persönlich haftenden Gesellschafter, soweit sie nicht nach § 264 Abs. 3 HGB,[...] aufgrund der Einbeziehung in den Konzernabschluss des Mutterunternehmens, einer Befreiung [von der Berichtspflicht, d. A.] unterliegen“ (Bily und Ludwig, 2018, S. 83). Daraus folgt, dass aufgrund dieser Befreiung „eine relevante Zahl deutscher, konzernabhängiger Unternehmen – unabhängig von ihrer Größe und Beschäftigtenzahl – keinen Entgeltbericht zu erstellen haben“ (ebd.). Zugleich weisen Bily und Ludwig (2018) darauf hin, dass der Gesetzesgeber vielmehr nur Einzelgesellschaften im Blick hatte und Konzerngesellschaften bei der Gesetzeserstellung nicht berücksichtigt habe, sodass nach dem EntgTranspG „keine Pflicht zur Erstellung eines Konzern-Entgeltberichts“ (ebd.) besteht. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn eine deutsche Muttergesellschaft weniger als 500 Beschäftigte hat oder sich diese im EU-Ausland befindet (ebd.).

Bauer et al. (2018, S. 578–579) weisen in ihrem Gesetzeskommentar zur Erstellung eines Berichts zu Gleichstellung und Entgeltgleichheit darauf hin, dass, sofern eine Tochtergesellschaft in den Konzernabschluss einbezogen ist, auch die Berichtspflicht für die Tochtergesellschaft entfällt, sofern keine gesonderte Pflicht nach HGB besteht. Das Mutterunternehmen muss für sich selbst nur dann einen Bericht erstellen, wenn der Grenzwert von 500 Beschäftigten überschritten wird. Hat ein Mutterunternehmen folglich weniger als 500 Beschäftigte, so entfällt auch die Pflicht zur Erstellung eines Berichts zu Gleichstellung und Entgeltgleichheit für zugehörige Tochterunternehmen, die mehr als 500 Beschäftigte haben, sofern das Mutterunternehmen die Berichtspflicht für zugehörigen Tochtergesellschaften übernommen hat. Eine Regelung zur Umsetzung der Berichtspflicht in Konzernen fehle im EntgTranspG (ebd.; vgl. auch Bily & Ludwig, 2018).

Zweitens weicht die Zahl der aufgefundenen von der Zahl der geschätzten Berichte zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit ab, weil auf Basis des statistischen Unternehmensregisters nur bedingt Aussagen zur Lageberichtspflicht getroffen werden können.

Da es in den Informationen des statistischen Unternehmensregisters keine Merkmale darüber gibt, welche wirtschaftlichen Beziehungen zwischen verschiedenen Unternehmen (Mutterunternehmen und Tochterunternehmen) bestehen, wurde grundsätzlich von einer Berichtspflicht für alle hinterlegten Kapitalgesellschaften ausgegangen. Unabhängig davon, ob ein Bericht erstellt wird oder nicht, ergibt sich eine größere Anzahl dadurch entfallender Lageberichte. Angenommen ein Konzern hat 40 Tochterunternehmen mit jeweils mehr als 500 Beschäftigten, dann müssten theoretisch für jedes Tochterunternehmen ein Lagebericht (40 Berichte laut statistischem Unternehmensregister) erstellt

werden. Wenn das theoretisch angenommene Mutterunternehmen nun für alle seine Tochterunternehmen einen Lagebericht erstellt, gibt es statt 40 Berichteten nur einen einzigen, so dass hierdurch theoretisch die Zahl auffindbarer Berichte reduziert wird.

Die angeführten Gründe können die Abweichung der ermittelten Anzahl an Berichten zur Gleichstellung und Entgelttransparenz teilweise erklären bzw. liefern Hinweise auf mögliche Ursachen und Hintergründe.

5.4 Ergebnisse und Inhalte der Auswertung der Berichte zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit

5.4.1 Beschreibung des Samples

Insgesamt stammen 63 % der aufgefundenen Berichte zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit von einer GmbH, gGmbH oder einer GmbH & Co. KG, 11 % stammen von einer AG. Mit 18 % haben die veröffentlichten Berichte von Anstalten des öffentlichen Rechts bzw. Körperschaften des öffentlichen Rechts eine wichtige Bedeutung (Tabelle 5.2).

Tabelle 5.2: Rechtsformen in den Berichten zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit

Rechtsform (Kategorien)	Häufigkeit	Anteil (%)
GmbH	150	46
gGmbH	43	13
GmbH & Co. KG	14	4
AG	36	11
AdöR / KdöR	59	18
Sonstige Rechtsformen	28	8
Gesamt	330	100

Quelle: IAW-Erhebung und -Berechnungen.

Bei den Anstalten bzw. Körperschaften des öffentlichen Rechts handelt es sich i.d.R. um Institutionen, die aufgrund bestimmter Gesetze (z. B. Erfordernisse nach dem CSR-Richtlinien-Umsetzungsgesetz, § 289c HGB) Informationen zu nicht-finanziellen Aspekten des Unternehmens veröffentlichen müssen).⁹⁴ Diese Informationen enthalten in manchen Berichten die gleichen Angaben, die nach Entgelttransparenz veröffentlicht werden müssen (z. B. Anzahl der Beschäftigten nach Geschlecht, Arbeitsumfang). Teilweise veröffentlichen die Anstalten bzw. Körperschaften des öffentlichen Rechts (maßgeblich Volksbanken oder Sparkassen) jedoch auch ergänzend eigene Berichte zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit mit Bezug zum EntgTranspG. Teilweise wird auch innerhalb der Berichte zur CSR-Richtlinien-Umsetzung ein eigener Abschnitt zum EntgTranspG aufgenommen. Dies sind jedoch Einzelfälle.

Aus den in den einzelnen Berichten zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit dargestellten statistischen Indikatoren kann eine Gesamtübersicht erstellt werden, die in Tabelle 5.3 dargestellt ist. Über alle Lageberichte ergibt sich eine durchschnittliche Beschäftigungsgröße der Unternehmen von 1.315 Personen, wovon 47 % Frauen sind. Knapp 25 % der Beschäftigten arbeiten in Teilzeit (wovon wiederum 71 % Frauen sind). Die Vollzeitstellen werden zu 61 % von Männern besetzt.

⁹⁴ Siehe hierzu auch: <https://www.bmi.de/SharedDocs/Gesetzgebungsverfahren/DE/CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz.html>

Tabelle 5.3: Statistische Merkmale auf Basis der Berichte zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit

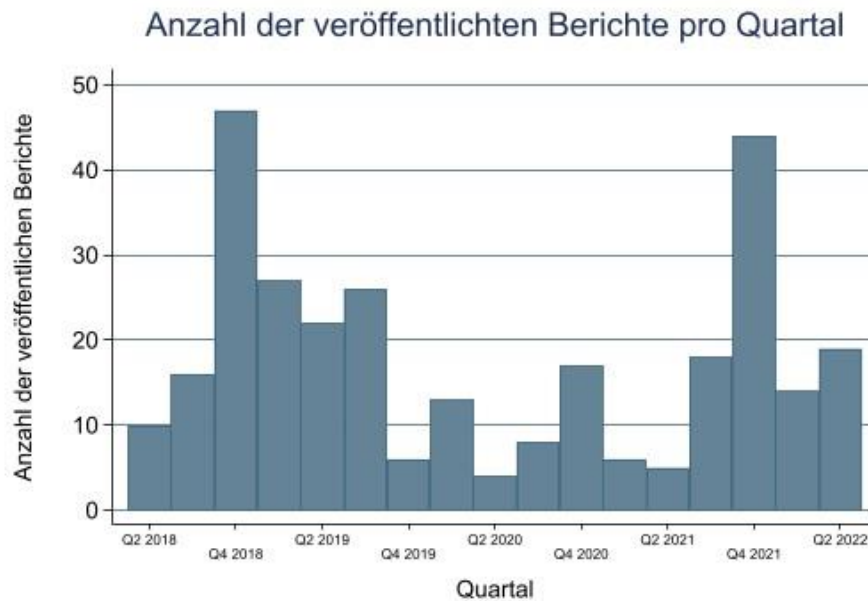
Merkmal	Durchschnitt
Anzahl der Beschäftigten	1.315
Davon Frauen	617
Davon Männer	684
Teilzeit	323
Davon Frauen	232
Davon Männer	49
Vollzeit-Stellen (100%)	873
Vollzeit-Stellen (Frauen)	281
Vollzeit-Stellen (Männer)	541
Frauenquote (Gesamt)	0,47
Frauenquote (Vollzeit)	0,32
Frauenquote (Teilzeit)	0,72

Quelle: IAW-Erhebung und -Berechnungen.

Insgesamt stammen die 330 erfassten Berichte zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit von 265 verschiedenen Betrieben, die teilweise bereits mehrmals derartige Berichte veröffentlicht haben. Bei den Betrieben, die bislang mindestens dreimal berichtet haben, handelt es sich fast ausnahmslos um Unternehmen, die dies nicht ausschließlich aufgrund des EntgTranspG tun (z. B. die Sparkassen). In etwa der Hälfte der erfassten Berichte zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit wird angegeben, dass ein Tarifvertrag Anwendung findet, in weiteren 15 % heißt es, dass ein Tarifvertrag überwiegend oder teilweise Anwendung findet. In nur 12 % der Berichte wird angegeben, dass kein Tarifvertrag Anwendung findet; 21 % der Berichte enthalten keine Angabe darüber, ob ein Tarifvertrag Anwendung findet. Betrachtet man die Rechtsform, so fällt auf, dass alle Anstalten/Körperschaften des öffentlichen Rechts angeben, einem Tarifvertrag zu folgen. Bei den anderen Rechtsformen findet eine vollständige Anwendung des Tarifvertrags nur bei etwa 40 % der Unternehmen statt. Ein Tarifvertrag findet dort eher teilweise oder überwiegend Anwendung.

Das EntgTranspG trat am 6. Juli 2017 in Kraft. Daher erstaunt es nicht, dass erst verzögert, nämlich im Laufe des 4. Quartals 2018 bzw. des 1. Quartals 2019, ein sprunghafter Anstieg der ersten veröffentlichten Berichte zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit zu verzeichnen war (siehe Abbildung 5.1). Zwischen dem zweiten Quartal 2019 und dem zweiten Quartal 2021 setzte sich der Trend der Anzahl der veröffentlichten Berichte eher moderat fort. Im vierten Quartal 2021 gab es dann wiederum einen sprunghaften Anstieg, der bis in das zweite Quartal 2022 anhält. Dieser Verlauf zeigt, dass das Thema Entgelttransparenzgesetz und die Erstellung der Berichte meist mit dem Ende des Geschäftsjahrs einhergehen. Diese Beobachtung deckt sich mit der Logik des Gesetzes, wonach die Erstellung eines Lageberichts an das Ende eines Geschäftsjahres geknüpft ist, sodass sich dies auch in den aufgefundenen Berichten abzeichnet.

Abbildung 5.1: Anzahl der veröffentlichten Berichte pro Quartal, 2018-2022



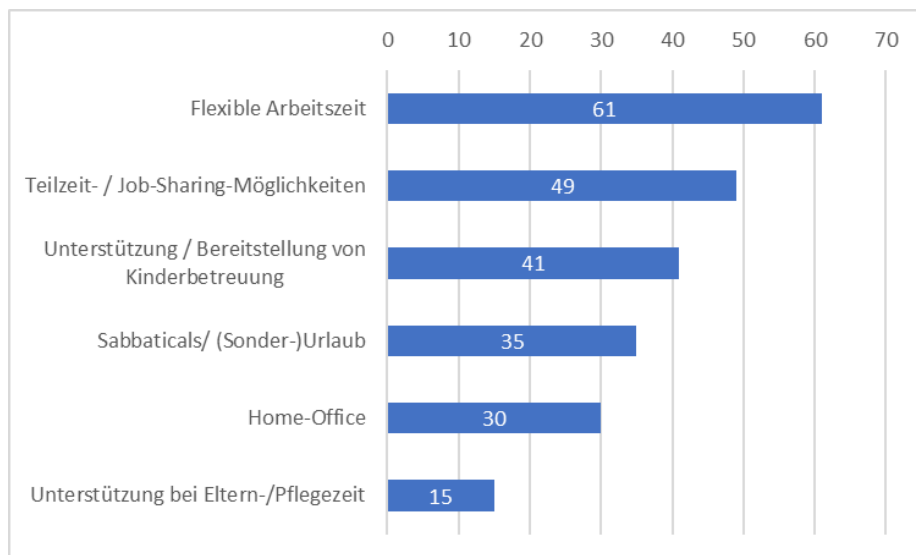
Quelle: IAW-Erhebung und -Darstellung.

Der beobachtete Verlauf kann mit dem vorgeschriebenen Veröffentlichungsturnus zusammenhängen. Daher finden sich auch die meisten Veröffentlichungen im Jahr 2018 und mit einer dreijährigen Frist für den Folgebericht in 2021 (für nicht-tarifgebundene/-anwendende Unternehmen).

5.4.2 Maßnahmen zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit

In den einzelnen Berichten zur Gleichstellung und Entgelttransparenz werden verschiedene Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung und Entgeltgleichheit von Frauen und Männern beschrieben (Abbildung 5.2). Gemäß § 21 Abs. 1 und 2 EntgTranspG müssen die Berichte Informationen zu zwei Maßnahmen enthalten, einerseits den ergriffenen oder nicht ergriffenen Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie von Maßnahmen zur Herstellung von Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern. In 22 % der untersuchten Berichte finden sich überhaupt keine Darstellungen von ergriffenen oder genutzten Maßnahmen. Nur in wenigen Fällen wird dabei explizit begründet, warum keine Maßnahmen ergriffen wurden. Zu den ergriffenen Maßnahmen, die in den Berichten beschrieben werden und in Unternehmen Anwendung finden, gehören: flexible Arbeitszeiten (61 %), Teilzeit-/Job-Sharing-Möglichkeiten (48 %), eine Unterstützung bzw. die Bereitstellung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten (41 %), Sabbaticals/ (Sonder-)Urlaub (35 %), eine betriebliche Unterstützung bei Eltern-/Pflegezeit (15 %) sowie die Bereitstellung von Home-Office-Angeboten (30 %).

Abbildung 5.2: Maßnahmen zur Förderung geeigneter Rahmenbedingungen (in Prozent)

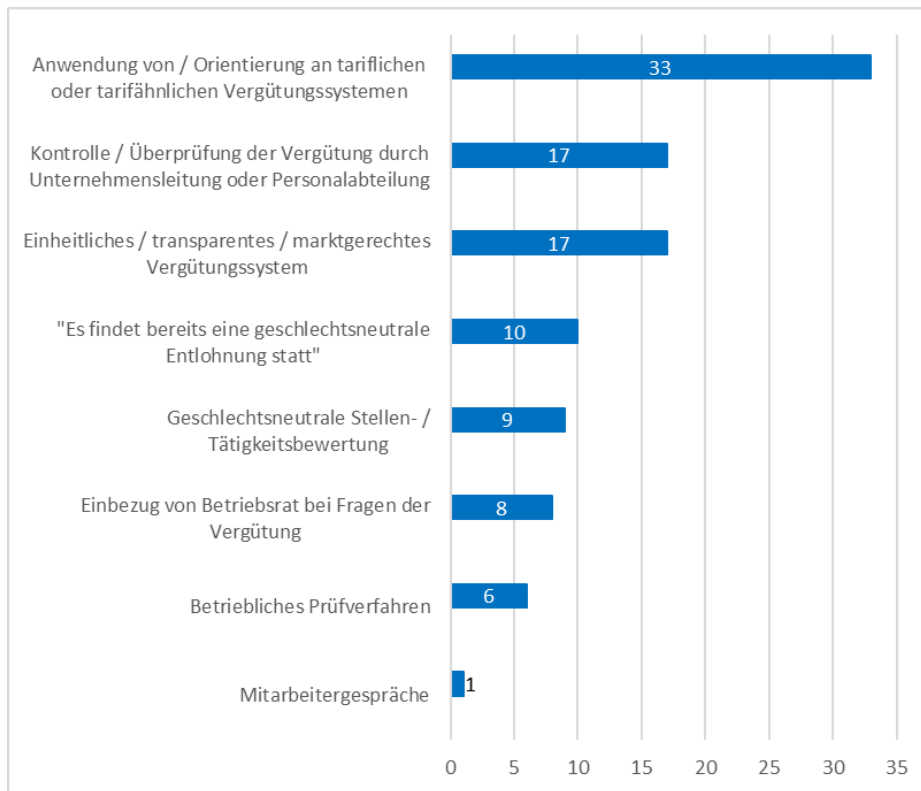


Anmerkung: Mehrfachnennungen möglich.

Quelle: IAW-Erhebung und -Darstellung.

In Zusammenhang mit den Maßnahmen zur Herstellung von Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern werden neben organisatorischen Maßnahmen auch Lohnmaßnahmen in den untersuchten Berichten zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit beschrieben (Abbildung 5.3). Als wichtigste Maßnahme im Bereich Entlohnung wird in den Berichten von einer geschlechtsneutralen Stellen-/Tätigkeitsbewertung gesprochen, die in 54 % der untersuchten Berichte Anwendung findet, gefolgt von einer Kontrolle/Überprüfung der geschlechtergerechten Vergütung durch die Unternehmensleitung oder die Personalabteilung (17 %) und durch die Anwendung bzw. Orientierung an tariflichen oder tarifähnlichen Vergütungssystemen (16 %). Untergeordnete Aktivitäten stellen einheitliche, transparente oder marktgerechte Vergütungssysteme (12 %), ein Einbezug des Betriebsrats bei Fragen der Vergütung, Mitarbeitergespräche (1 %) und betriebliche Prüfverfahren (1 %) dar. In 10 % der Berichte findet sich die Aussage, dass bereits eine geschlechtsneutrale Entlohnung stattfindet. Bemerkenswert ist die Beobachtung, dass in 37 % der hier untersuchten Berichte keinerlei Maßnahmen im Bereich der Entlohnung genannt werden. Dies erfolgt meist mit Verweis auf eine tarifliche Entlohnung oder ein leistungsbezogenes Entlohnungssystem innerhalb des Unternehmens.

Abbildung 5.3: Ergriffene Maßnahmen im Bereich Entlohnung (in Prozent)

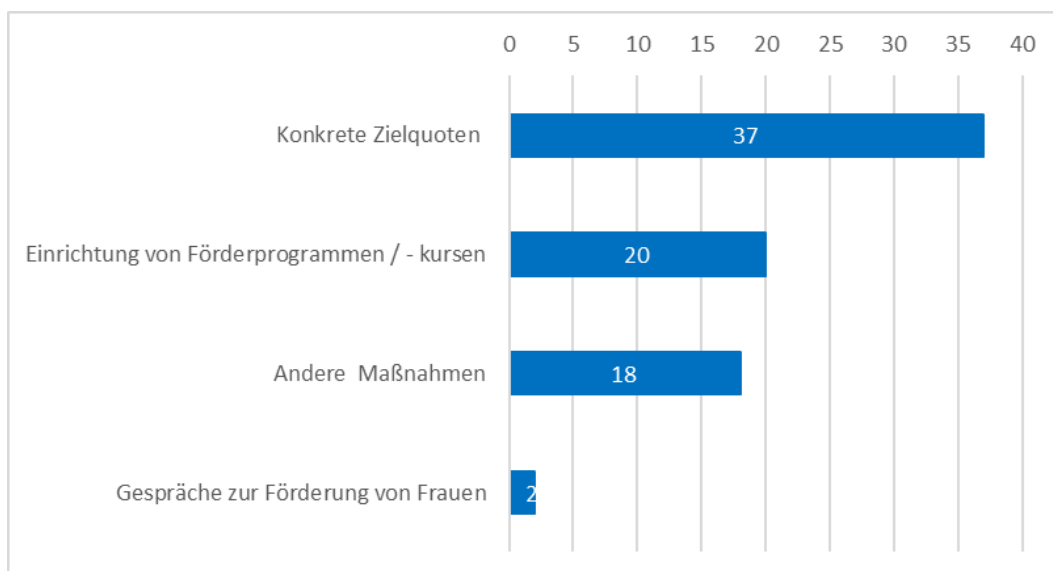


Mehrfachnennungen möglich.

Quelle: IAW-Erhebung und -Darstellung.

Ein weiterer in den Berichten geschilderter Themenbereich ist die gezielte Förderung von Frauen, um sie in Führungspositionen zu bringen (Abbildung 5.4). In 42 % der Berichte werden solche Maßnahmen genannt. Die wichtigsten Maßnahmen sind hierbei konkrete Zielquoten für Frauen in Führungsebenen, um durch gezielte Förderprogramme bzw. -kurse Frauen in den Unternehmen zu unterstützen.

Abbildung 5.4: Ergriffene Maßnahmen, um Frauen in Führungspositionen zu bringen (in Prozent)

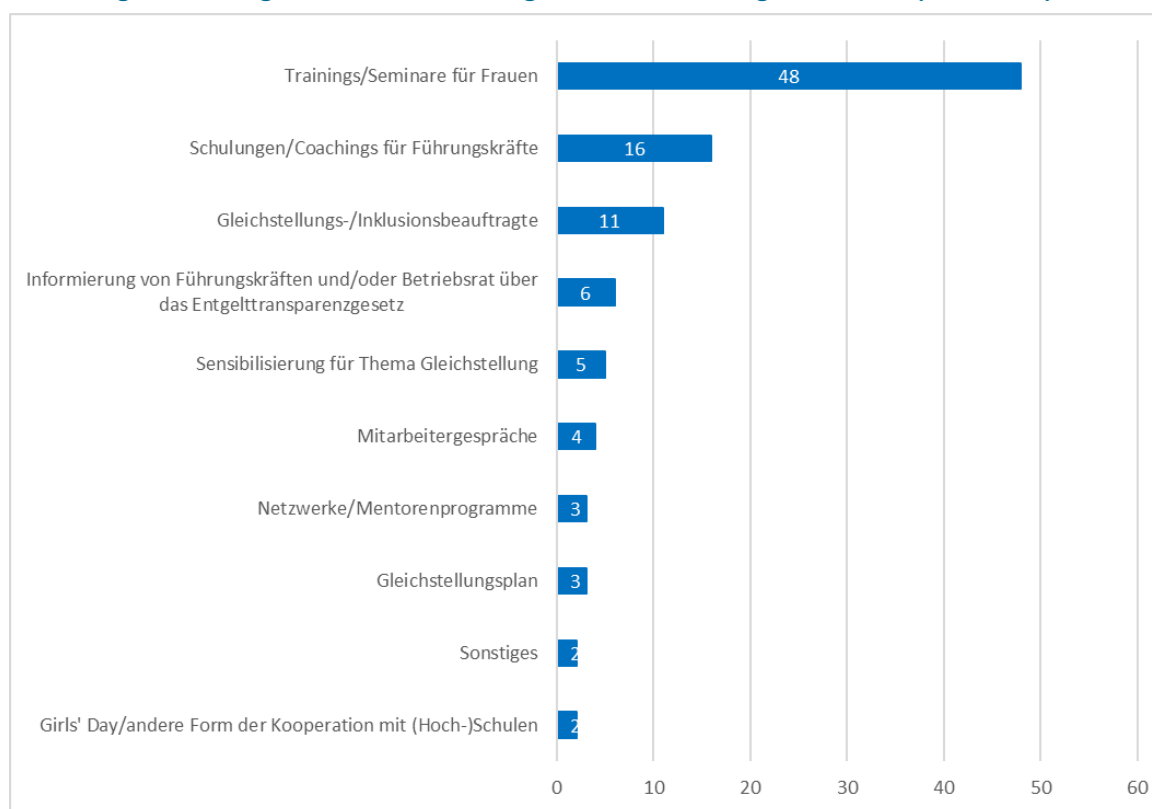


Mehrfachnennungen möglich.

Quelle: IAW-Erhebung und -Darstellung.

Daneben wird in einem großen Teil (86 %) der untersuchten Berichte von sonstigen Maßnahmen zur allgemeinen Förderung von Frauen in den jeweiligen Betrieben berichtet (Abbildung 5.5). Am häufigsten werden hierbei Trainings bzw. spezifische Seminare für Frauen eingesetzt oder allgemeine Schulungen/Coachings von Führungskräften umgesetzt, um gezielt Frauen zu fördern. Andere Betriebe haben hierzu eine(n) Gleichstellungs- bzw. Inklusionsbeauftragte(n) zur allgemeinen Förderung von Frauen eingestellt.

Abbildung 5.5: Sonstige Maßnahmen zur allgemeinen Förderung von Frauen (in Prozent)



Mehrfachnennungen möglich.

Quelle: IAW-Erhebung und -Darstellung.

Ein in manchen untersuchten Berichten aufzufindendes Thema beschreibt die Frage, ob es ergänzende unternehmerische Policy-Maßnahmen zur Förderung von Frauen und von Entgelttransparenz gibt (Tabelle 5.4). Diese Maßnahmen bleiben meist allgemein und beziehen sich auf interne Regelungen in Bezug auf Diversität, Entgeltgleichheit und Interkulturalität.

Tabelle 5.4: Policy-Maßnahmen (in Prozent)

	Insgesamt
Unternehmensinterne Leitlinien	17
Charta der Vielfalt	9
Keine Angaben	75
Gesamt	100

Abweichungen zu 100 % ergeben sich durch Rundungsfehler.

Quelle: IAW-Erhebung und -Berechnungen.

Aus Tabelle 5.4 wird deutlich, dass in 75 %, der Berichte keine Angaben zu einer solchen Policy oder einem Leitbild aufzufinden sind. In 17 % der untersuchten Berichte finden sich Hinweise zu unterneh-

mensinternen Leitlinien in Bezug auf Entlohnung und Gleichstellung, 9 % der Berichte verweisen allgemein auf die Charta der Vielfalt. Die inhaltliche Analyse der Berichte, die eine solche Policy benennen, zeigt, dass sich diese Unternehmen ausführlich mit dem Thema der Entgeltgleichheit auseinandersetzen, da diese Policy meist als Ergänzung zu anderen Maßnahmen angeführt wird und als Leitlinie des unternehmensinternen Handelns benannt wird. Dass die Nennung einer solchen Policy eine differenzierte Auseinandersetzung mit dem Thema Entgeltgleichheit ersparen soll, scheint nur in wenigen Einzelfällen der Fall zu sein.

Betrachtet man die untersuchten Berichte hinsichtlich ihrer Vollständigkeit, also der Veröffentlichung von statistischen Kennzahlen und der Beschreibung von ergriffenen Maßnahmen, ist festzustellen, dass die überwiegende Mehrheit der Berichte die gesetzlich vorgesehenen Bestandteile enthält. In inhaltlicher Sicht fällt auf, dass etwa 37 % der untersuchten Berichte angeben, aufgrund des Gesetzes keine gezielten (neuen) Maßnahmen zur Förderung von Entgeltgleichheit unternommen zu haben. Meist wird in diesen Fällen in den Berichten darauf hingewiesen, dass eine Entlohnung unabhängig vom Geschlecht erfolge. Allerdings ist diese Zahl vorsichtig zu interpretieren, da die Schilderungen von Aktivitäten in den meisten Berichten schlagwortartig erfolgt und selten ausführlich dargestellt wird.⁹⁵ Beispielsweise wird in einem Bericht darauf hingewiesen, dass sich die Lohn- und Gehaltspolitik ausschließlich an der Berufsgruppe orientiere und dadurch die Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern sichergestellt werde, weshalb keine weiteren Maßnahmen notwendig seien. Deutlich wird damit, dass in 92 % der untersuchten Berichte die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und damit einhergehende Maßnahmen einen hohen Stellenwert einnehmen. Maßnahmen zur gezielten Förderung von Frauen, um diese in Führungspositionen zu bringen, werden in 42 % der Berichte erwähnt. Die statistischen Kennzahlen werden in allen Berichten gemäß den gesetzlichen Bestimmungen aufgeführt. Nur in wenigen Einzelfällen erfolgt keine gesonderte Differenzierung der Beschäftigtenzahlen nach Geschlecht.

Insgesamt kann festgestellt werden, dass die durch das Gesetz vorgesehenen Inhalte der Berichte weitestgehend in den veröffentlichten Berichten Anwendung finden und damit den gesetzlichen Anforderungen an den Inhalt entsprechen.

5.5 Schlussfolgerungen

Insgesamt wurden 330 Berichte zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit ausgewertet. Dabei zeigte sich, dass die Anzahl der aufgefundenen Berichte zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit von der in der Gesetzesbegründung angenommenen Anzahl erheblich abweicht.

Eine eindeutige Ursache für die geringe Anzahl an aufgefundenen Berichten kann auf Basis der hier verwendeten Methoden nicht festgestellt werden. Vielmehr scheinen unterschiedliche Gründe zusammenzuwirken, deren jeweilige Bedeutung aber nicht bewertet werden kann. Bestimmte Unternehmenskonstellationen und wirtschaftliche Verflechtungen (Mutter-Tochter-Konzernstrukturen) scheinen durch das Gesetz nicht tangiert zu werden, sodass das Gesetz eine Regelungslücke aufweist, die auch durch die Grenze von 500 Beschäftigten verstärkt wird. Zweitens ist die Berichtspflicht sanktionsfrei, das heißt es zieht für Unternehmen keine Konsequenzen nach sich, einen Bericht nicht zu erstellen. Drittes kann es auch sein, dass Unternehmen nicht über die gesetzliche Pflicht zur Erstellung

⁹⁵ Die meisten Berichte sind nicht länger als 1 bis 1,5 DIN A4-Seiten.

eines Berichts informiert sind, dies kann aber durch die hier verwendeten Methoden nicht eingeschätzt werden. Die Wirksamkeit der Berichtspflicht, Stakeholder und die Öffentlichkeit über die Entgeltgleichheit in den Unternehmen zu informieren, indem die Berichte veröffentlicht werden, ist zugleich dahingehend eingeschränkt, dass die Veröffentlichung der Berichte im Bundesanzeiger bzw. Unternehmensregister keinen barrierefreien und einfachen Zugang für eine breite Öffentlichkeit ermöglicht. Sie sind auch für das Forschungsteam nur unter großem Aufwand in den beiden untersuchten Datenbanken auffindbar gewesen. Einer breiten Öffentlichkeit, die sich schnell über ein Unternehmen informieren möchte, dürfte es vermutlich ähnlich ergehen.

Die Vorgaben zur Berichtspflicht sind insofern wirksam, als dass bereits Unternehmen Berichte zur Entgelttransparenz und Gleichstellung erstellen und darin entsprechende Informationen gemäß dem Gesetz veröffentlichen. Dies bezieht sich auf die in den Berichten dargestellten, ergriffenen oder nicht ergriffenen Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern. Eine Bewertung der Qualität der in den Berichten dargestellten Maßnahmen konnte im Rahmen der Evaluation nicht durchgeführt werden. Die vom Gesetz geforderten statistischen Angaben wurden in allen Berichten erbracht. Es kann jedoch kritisch diskutiert werden, inwieweit die Angabe der bisherigen Indikatoren einen Beitrag zur Förderung von Entgeltgleichheit leistet, da die statistischen Indikatoren zur Teilzeitbeschäftigung oder Vollzeitbeschäftigung keine Informationen über Entgelte oder Entgeltgruppen in den Betrieben enthalten. Es sollte daher geprüft werden, ob in den Berichten andere Indikatoren dargestellt werden können, damit Unternehmen stärker über das Thema Entgelttransparenz informieren. Hierfür könnten beispielsweise Indikatoren wie die innerbetriebliche Lohnlücke zwischen Frauen und Männern, eine Darstellung des Medianentgelts, des Durchschnittsentgelts oder eine Darstellung spezifischer Gehaltsspannen oder Entgeltgruppen (gegliedert nach Geschlecht) sinnvoll sein. Hierbei sollte auch die neue EU-Richtlinie 2023/970 zur Stärkung der Anwendung des Entgeltgleichheitsgrundsatzes berücksichtigt werden.

6 Umsetzung, Wirkung und Bewertung des Gesetzes im Lichte eigener Erhebungen

6.1 Ziele, Konzeption und Durchführung der Befragungen

Im Rahmen des Evaluationsprojekts wurden standardisierte Befragungen von Beschäftigten, Betrieben und Dienststellen sowie von Betriebs- und Personalräten durchgeführt. Ziel der Befragungen war einerseits, diejenigen Fragen bzw. Zeiträume zu untersuchen, zu denen aus vorhandenen Studien und (Sekundär-)Daten keine Informationen vorliegen; andererseits um Informationen und Einschätzungen zur Bekanntheit und zur Relevanz der gesetzlichen Regelungen sowie zu deren Umsetzung und Bedeutung in der betrieblichen Praxis zu erheben. Außerdem wurde eine Bewertung der gesetzlichen Regelungen erfragt. In den Befragungen wurden grundsätzlich unterschiedliche Gruppen von Personen bzw. Betrieben angesprochen, um die Ergebnisse zu den verschiedenen Instrumenten des EntgTranspG darstellen zu können. Neben den gesetzlich relevanten Gruppen der Betriebe bzw. Arbeitgeber / Unternehmen mit mehr als 200 (Auskunftsanspruch) und mehr als 500 Beschäftigten (Prüfverfahren und Berichtspflicht) wurden auch Betriebe bzw. Beschäftigte in Betrieben und Dienststellen mit bis zu 200 Beschäftigten befragt, um die Entwicklung des Entgeltgleichheitsgebots in diesen Betrieben und Dienststellen bewerten zu können (§ 23 Abs. 2 EntgTranspG). Die Befragungen sind so angelegt, dass eine möglichst große Vergleichbarkeit zur Vorgängerevaluation (vgl. Bundestagsdrucksache

19/11470, 2019) gewährleistet ist, um zeitliche Veränderungen darstellen zu können.⁹⁶

Als Grundlage für die Konzeption der Befragungsinstrumente dienten neben den vorliegenden Fragebogen der Vorgängerevaluation Erkenntnisse aus der neueren wissenschaftlichen Literatur sowie aus den explorativen Interviews. Alle Befragungen wurden einem Pretest unterzogen und anschließend nochmals überarbeitet. Die Fragebogen für die verschiedenen Gruppen von Befragten (Beschäftigte, Betriebe und Dienststellen, Betriebs- und Personalräte) sind im Grundsatz ähnlich aufgebaut und beinhalten folgende Elemente:

1. Screeningfragen
2. Relevanz des Themas Entgeltgleichheit und Bekanntheit des EntgTranspG
3. Umsetzung der gesetzlichen Anforderungen
4. Überprüfung der Entgeltstrukturen und Berichtspflichten
5. Weitere Maßnahmen zur Vermeidung von Diskriminierung
6. Bewertung und abschließende Fragen
7. Eigenschaften des Betriebs und/oder der Person (Soziodemografie)⁹⁷

Die Fragen sind, soweit sinnvoll und möglich, den unterschiedlichen Akteursgruppen wortgleich bzw. entsprechend gestellt worden, um relevante Aspekte aus unterschiedlichen Perspektiven beleuchten zu können. Die verwendeten Fragebögen sind in Anhang 9.3 enthalten.

Insgesamt wurden im Rahmen der Feldzeit (August bis Oktober 2022) 2.332 Beschäftigte, 1.085 Betriebe und 1.108 Dienststellen⁹⁸ sowie 567 Betriebs- und 309 Personalräte in verschiedenen Betriebsgrößenklassen befragt (siehe Tabelle 6.1). Ziel war hierbei die Abbildung der im EntgTranspG genannten Größenklassen für die Anwendbarkeit der verschiedenen Instrumente des Gesetzes (siehe Kapitel 1). Eine detaillierte Beschreibung der Durchführung der Befragung ist im Feldbericht in Anhang 9.4 enthalten.

Tabelle 6.1: Fallzahlen der Befragungen nach Betriebsgrößenklassen

	20 bis 200 Beschäftigte	201 bis 500 Beschäftigte	mehr als 500 Beschäftigte	insgesamt
Beschäftigte*	1.005	520	772	2.332
Private Betriebe	532	424	129	1.085
Öffentliche Dienststellen	701	215	192	1.108
Betriebsräte	176	213	178	567
Personalräte	196	66	47	309

Anmerkung: * 35 befragte Beschäftigte konnten oder wollten keine Betriebsgröße ihres Arbeitgebers angeben.
Quelle: SOKO Institut.

⁹⁶ Grundsätzlich sind die Fragen identisch oder ähnlich gestellt, außer (1) es handelte sich um eine explizite Frage zum Inkrafttreten des EntgTranspG - in diesen Fällen wird die Frage nicht mehr gestellt oder die Formulierung geändert; (2) bei Fragen, die in der Vorgängerevaluation eine geringe Reliabilität, bspw. durch missverständliche oder suggestive Formulierungen hatten, wurde in der Regel die Formulierung geändert; (3) Fragen, die eine geringe Validität hatten, bspw. durch hohe Anzahlen fehlender oder fehlerhafter Antworten oder schiefe Antwortverteilungen, wurden in der Regel gestrichen oder, wo dies möglich war, die Antwortmöglichkeiten modifiziert oder ergänzt.

⁹⁷ Die Elemente 4. und 5. sind nicht in der Beschäftigtenbefragung enthalten.

⁹⁸ In den Betrieben und Dienststellen wurde der Fragebogen in der Regel von einer Vertreterin oder einem Vertreter der Personalabteilung beantwortet (77 % der Fälle), gefolgt von Beschäftigten in der Produktions-/Bereichs-/Abteilungsleitung (14 %). Selten wurden die Angaben von der Geschäftsführung, dem Vorstand oder der Betriebsleitung gemacht.

Befragt wurden somit von den gesetzlichen Regelungen betroffene und nicht betroffene Personen in betroffenen und nicht betroffenen Betrieben und Dienststellen bzw. Unternehmen. Die Ergebnisse der Befragungen werden im Folgenden in inhaltlicher Gliederung graphisch präsentiert und ausgewertet, wobei die Befunde aus den Befragungen der verschiedenen Gruppen (Beschäftigte, Betriebe und Dienststellen, Betriebs- und Personalräte) gemeinsam dargestellt und einander gegenübergestellt werden. Dort, wo dies sinnvoll und notwendig ist, wird auf Befunde zu spezifischen Betriebsgrößenklassen eingegangen, um etwa die Betroffenheit von bestimmten Instrumenten des Gesetzes herausarbeiten zu können oder um die Entwicklung des Gebots der Entgeltgleichheit in Betrieben und Dienststellen mit weniger als 200 Beschäftigten gemäß § 23 Abs. 2 EntgTranspG zu untersuchen.

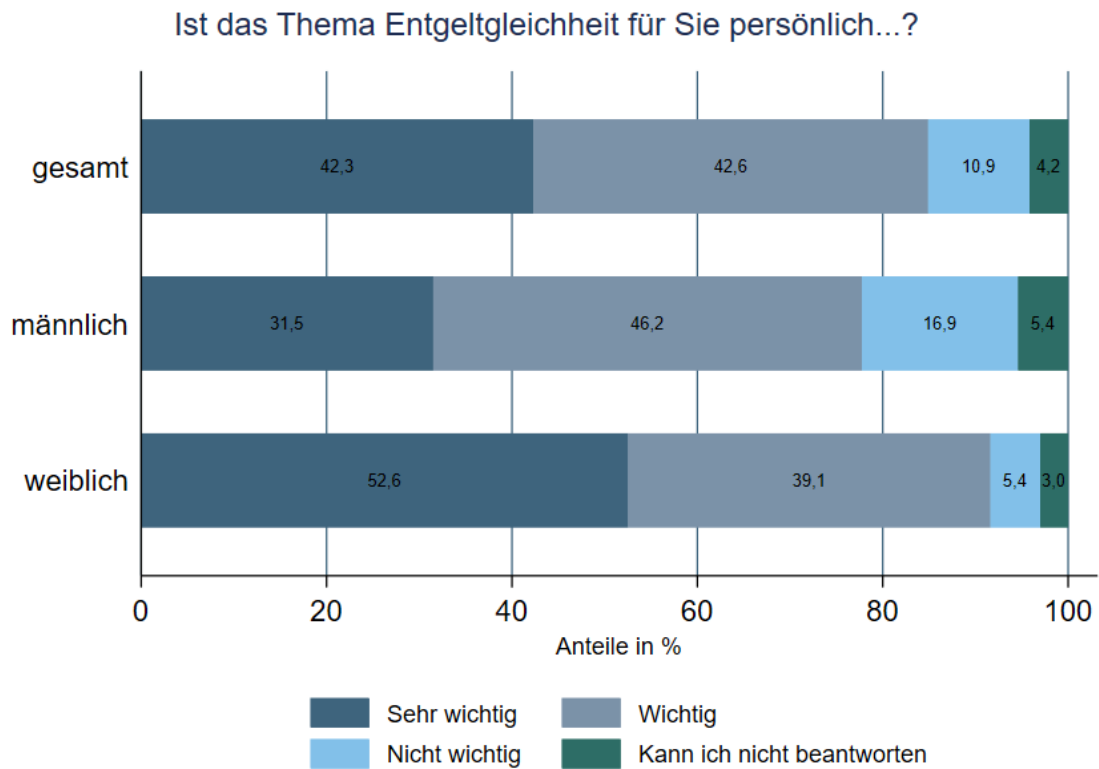
Im Folgenden werden verschiedene Aspekte der Rahmenbedingungen, der Umsetzung, der Wirkungen und der Bewertung des EntgTranspG auf Grundlage der Befragungsergebnisse dargestellt und analysiert: Zunächst werden allgemeine Fragen zum Thema Entgeltgleichheit untersucht, beispielsweise ob Entgeltgleichheit ein relevantes Thema ist, warum dies ggf. nicht der Fall ist und welche Maßnahmen getroffen werden (Abschnitt 6.2). Die Abschnitte 6.3 und 6.4 untersuchen die Bekanntheit des grundsätzlichen Rahmens für das EntgTranspG, also das Entgeltgleichheitsgebot sowie das EntgTranspG selbst und dessen Instrumente. Im Anschluss werden die einzelnen Instrumente – der individuelle Auskunftsanspruch (Abschnitt **Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.**), die betriebliche Überprüfung der Entgeltstrukturen (Abschnitt 6.6) und die Berichtspflichten im Rahmen von Lageberichten (Abschnitt 6.7) – näher beleuchtet. In Abschnitt **Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.** werden Ergebnisse zur Art und Bedeutung weiterer Maßnahmen zur Vermeidung von Diskriminierung dargestellt, die ergänzend zu den oder statt der Instrumente des EntgTranspG eingesetzt werden, und schließlich in Abschnitt **Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.** Fragen zur Bewertung des EntgTranspG. In Abschnitt 6.10 werden die zentralen Befunde der Befragungen zusammengefasst.

6.2 Relevanz des Themas Entgeltgleichheit

Zu Beginn der Befragung wurde nach der Relevanz des Themas Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern allgemein gefragt. Dies hatte zum Ziel, die Befragten für das Thema zu sensibilisieren und einen Einstieg in das Thema zu geben. Hierzu konnten alle Befragten zunächst angeben, wie relevant das Thema für sie persönlich bzw. für den Betrieb oder die Dienststelle ist.

Die Ergebnisse der Befragung der Beschäftigten (Abbildung 6.1) zeigen, dass das Thema insgesamt für fast 85 % der Befragten sehr wichtig oder wichtig ist. Dabei zeigen sich jedoch deutliche Unterschiede zwischen Frauen und Männern: Während nur ein knappes Drittel der Männer Entgeltgleichheit für ein sehr wichtiges Thema hält, liegt dieser Wert bei Frauen bei mehr als 50 %. Die Ergebnisse decken sich grob mit den Ergebnissen der Vorgängerevaluation. Auch dort hatte das Thema für Frauen (58 %) eine höhere Relevanz als für Männer (43 %). Der Anteil der männlichen Befragten, die das Thema als sehr wichtig einschätzt, ist damit in der aktuellen Befragung im Vergleich zur Vorgängerevaluation um mehr als zehn Prozentpunkte geringer. Insgesamt scheint das Thema aber immer noch wichtig für Beschäftigte zu sein.

Abbildung 6.1: Relevanz des Themas Entgeltgleichheit für Beschäftigte



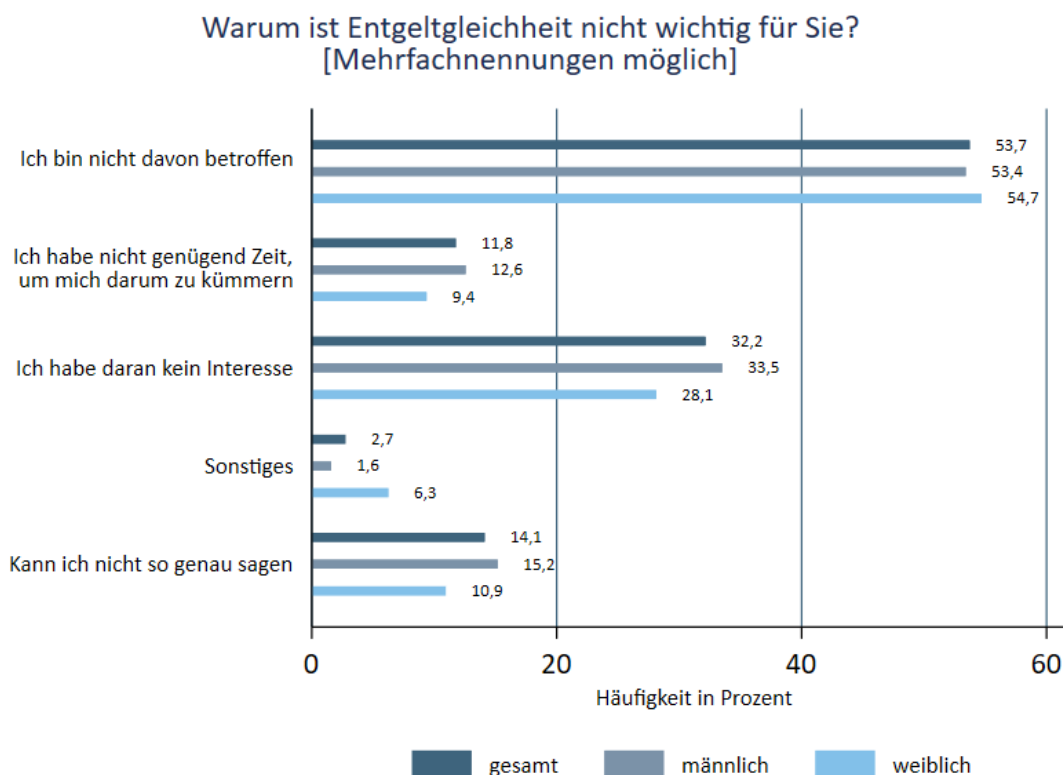
Anmerkung: N=2.329 Beschäftigte, davon N=1.196 weibliche und N=1.133 männliche.

Quelle: IAW/SOKO-Beschäftigtenbefragung, IAW-Berechnungen und -Darstellung.

[Vorgängerevaluation: Abb. 11]

Um zu analysieren, weshalb Entgeltgleichheit von manchen Befragten als weniger wichtig eingeschätzt wird, wurde nach den Gründen dieser Bewertung gefragt (Abbildung 6.2). Die meisten Beschäftigten geben an, dass sie nicht vom Thema betroffen sind, einige jedoch auch, dass sie keine Zeit oder kein Interesse für dieses Thema haben. Interessanterweise gibt es bei den Antworten keine großen Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Sofern Männer oder Frauen das Thema nicht wichtig finden, ist dies demnach auf die gleichen Gründe zurückzuführen.

Abbildung 6.2: Gründe für die Unwichtigkeit des Themas Entgeltgleichheit bei Beschäftigten

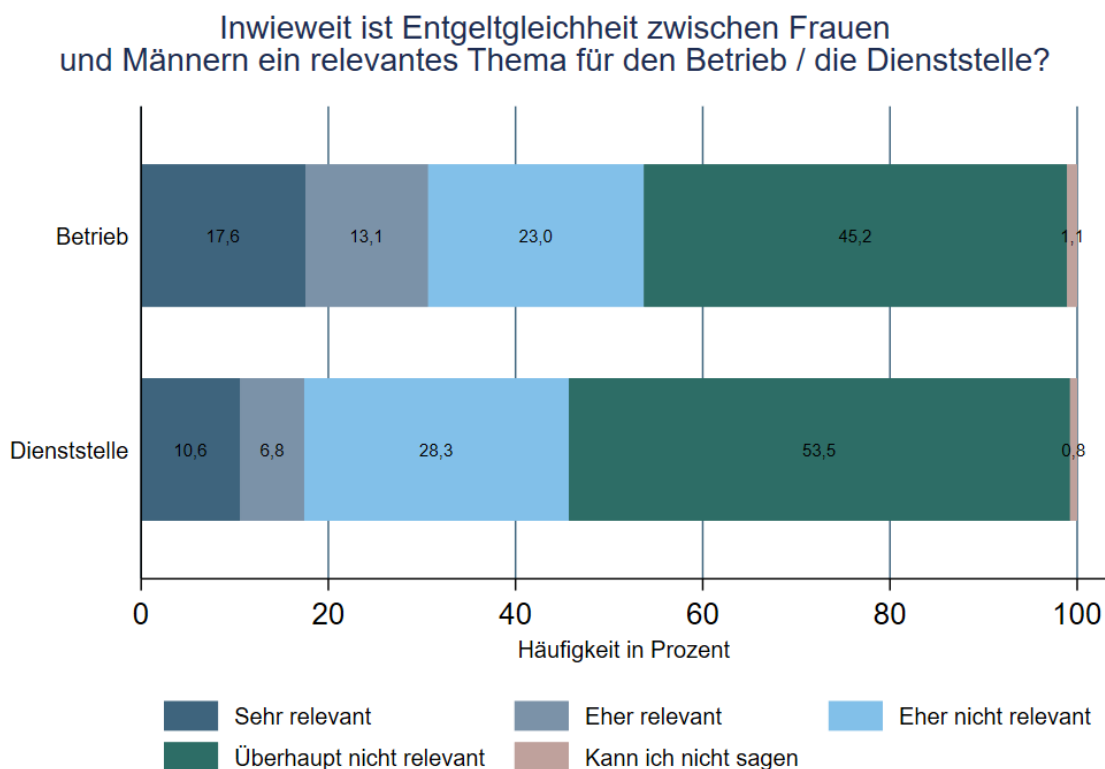


Anmerkung: N=255 Beschäftigte, die Entgeltgleichheit für „nicht wichtig“ erachteten, davon N=64 weibliche und N=191 männliche.

Quelle: IAW/SOKO-Beschäftigtenbefragung, IAW-Berechnungen und -Darstellung.

Im Gegensatz zu den Beschäftigten spielt das Thema Entgeltgleichheit bei Betrieben und Dienststellen eine deutlich geringere Rolle, wie Abbildung 6.3 verdeutlicht. Weniger als ein Drittel der Betriebe mit mehr als 200 Beschäftigten (31 %) gibt an, dass Entgeltgleichheit ein eher bzw. sehr relevantes Thema für sie sei. Im Vergleich dazu bewerten Dienststellen das Thema noch seltener als relevant. Nur knapp jede fünfte Dienststelle (17 %) bewertet Entgeltgleichheit als ein eher oder sehr relevantes Thema, ein ähnlicher Wert wie in der Vorgängerevaluation (18 %).⁹⁹ Im Gegenzug ist eine Zunahme derjenigen Dienststellen zu beobachten, die Entgeltgleichheit als eher nicht oder überhaupt nicht relevant erachten (82 %).

Abbildung 6.3: Relevanz des Themas Entgeltgleichheit in Betrieben und Dienststellen



Anmerkung: N=564 Betriebe und N=396 Dienststellen mit jeweils mehr als 200 Beschäftigten.
 Quelle: IAW/SOKO-Betriebs- und Dienststellenbefragung, IAW-Berechnungen und -Darstellung.
 [Vorgängerevaluation: Abb. 8]

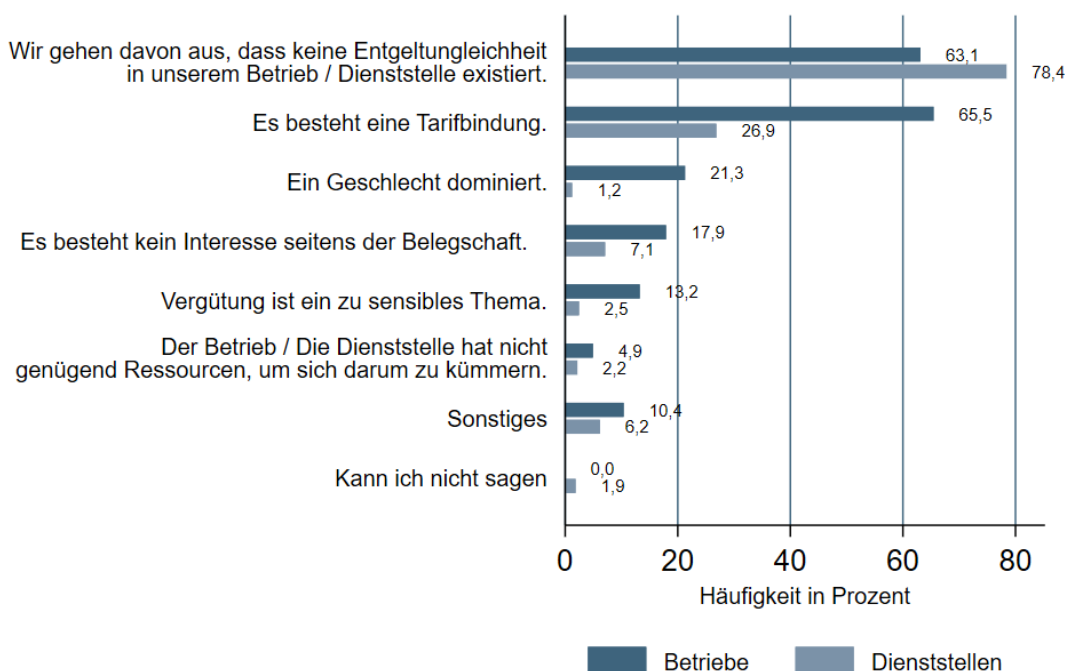
⁹⁹ In der Vorgängerevaluation findet eine Differenzierung zwischen Betrieben und Unternehmen nicht trennscharf statt, sodass eine Aussage über die Zusammensetzung der jeweiligen Grundgesamtheiten nicht mit der hier vorliegenden Unterscheidung zwischen Betrieben und Unternehmen gemacht werden kann. Deshalb wären Vergleiche der Betriebs- bzw. Unternehmensangaben zwischen der Vorgängerevaluation und der hier vorliegenden Evaluation irreführend und werden nicht durchgeführt.

Die Betriebe und Dienststellen wurden im Anschluss gefragt, warum das Thema Entgeltgleichheit für sie nicht so relevant ist (Abbildung 6.4). Die Bewertung der Entgeltgleichheit als eher nicht oder überhaupt nicht relevant wurde von den Betrieben zum Großteil damit begründet, dass keine Entgeltungleichheit im Betrieb existiere (63 %) oder dass Tarifbindung bestehe (66 %)¹⁰⁰. Alle weiteren Antwortmöglichkeiten, also etwa die Dominanz eines Geschlechts oder ein mangelndes Interesse der Belegschaft an dem Thema, werden von den Betrieben deutlich weniger häufig genannt.

Die befragten Dienststellen geben als häufigsten Grund für die geringe oder fehlende Relevanz des Themas Entgeltgleichheit an, dass in ihrer Dienststelle keine Ungleichheit bestehe (78 %). Dieser Wert liegt um 33 Prozentpunkte höher als in der Vorgängerevaluation und auch deutlich höher als bei den Betrieben. Eine bestehende Tarifbindung gab hingegen nur rund ein Viertel (27 %) der Dienststellen als Grund an, was eine Differenz von fast 60 Prozentpunkten zur Vorgängerevaluation ergibt und deutlich unter dem Wert der Betriebe liegt. Das Ergebnis erscheint überraschend, da alle Dienststellen i.d.R. einer Tarifbindung unterliegen dürften. Vermutlich spielt dieser Punkt aber genau deshalb beim Antwortverhalten eine so geringe Rolle, weil die Dienststellen es ja nicht anders kennen. Alle übrigen Antwortoptionen sind bei den öffentlichen Dienststellen nur von untergeordneter Bedeutung.

Abbildung 6.4: Gründe für die Irrelevanz der Entgeltgleichheit in Betrieben und Dienststellen

Warum ist Entgeltgleichheit ein nicht so relevantes Thema?
[Mehrfachnennungen möglich]



Anmerkungen: N=385 Betriebe und N=324 Dienststellen mit jeweils mehr als 200 Beschäftigten, die Entgeltgleichheit als überhaupt nicht oder eher nicht relevant einschätzen. Antwortmöglichkeiten vorgegeben.

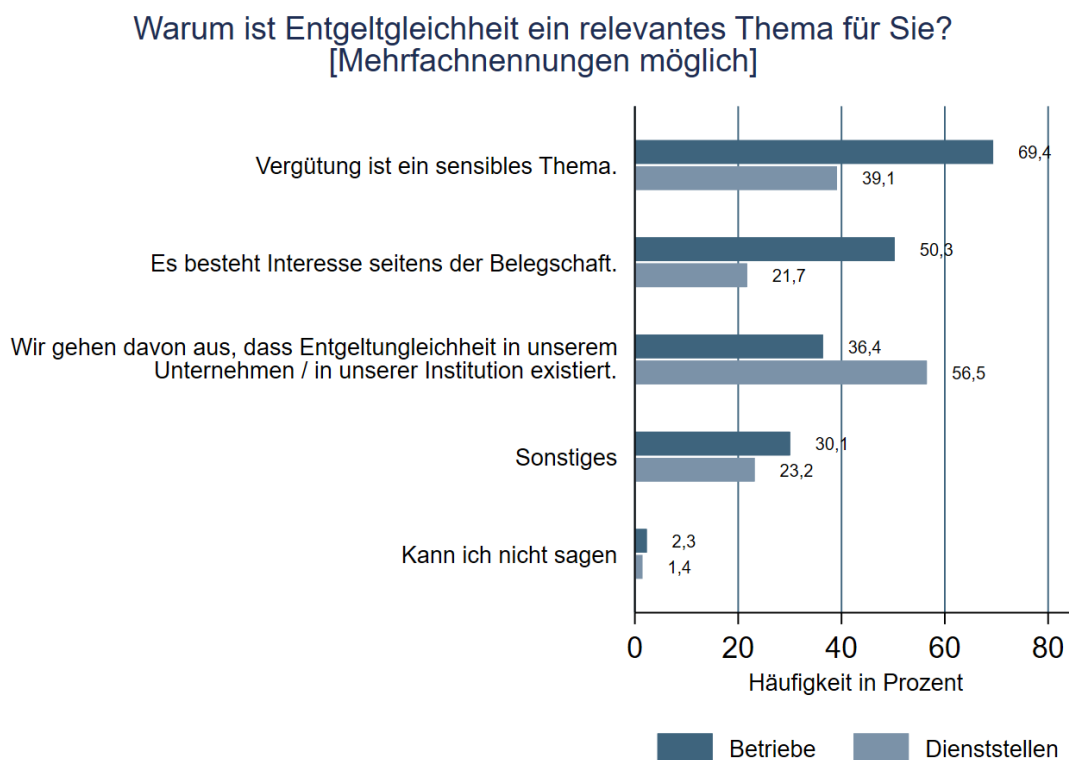
Quelle: IAW/SOKO-Betriebs- und Dienststellenbefragung, IAW-Berechnungen und -Darstellung.

[Vorgängerevaluation: Abb. 13]

¹⁰⁰ Da eine Tarifbindung per se eine Entgeltungleichheit nicht ausschließt, lautete die Antwortoption dieser Frage: „Die Tarifbindung regelt Tarifgruppen, Eingruppierung und Besoldungsstufen. Das schließt aus unserer Sicht eine ungleiche Entlohnung aus.“ Unter den tarifgebundenen Betrieben führen 80,5 % der Befragten die Tarifbindung als Grund für die Irrelevanz des Themas an.

Betriebe und Dienststellen, die das Thema Entgeltgleichheit als relevant einstufen, konnten auch angeben, warum sie dies tun (Abbildung 6.5). Unter den privaten Betrieben begründen viele die Relevanz des Themas damit, dass Vergütung ein sensibles Thema sei (69%), dass ein Interesse seitens der Belegschaft an dem Thema bestehe (50%) oder dass Entgeltgleichheit in ihrem Betrieb bestehe (36%). Bei den Dienststellen ist der häufigste Grund die angenommene Existenz von Ungleichheit (57%), gefolgt davon, dass Vergütung ein sensibles Thema sei (39%); nur etwa jede fünfte Dienststelle (22%) gibt an, dass das Interesse der Beschäftigten der Grund für die Relevanz des Themas sei. Insofern unterscheiden sich Betriebe und Dienststellen, die das Thema als wichtig bzw. unwichtig einstufen, besonders in ihrer Einschätzung bzgl. der Existenz von Entgeltgleichheit.

Abbildung 6.5: Gründe für die Relevanz der Entgeltgleichheit in Betrieben und Dienststellen



Anmerkung: N=269 Betriebe und N=129 Dienststellen mit jeweils mehr als 200 Beschäftigten, die Entgeltgleichheit als eher oder sehr relevant einschätzen.

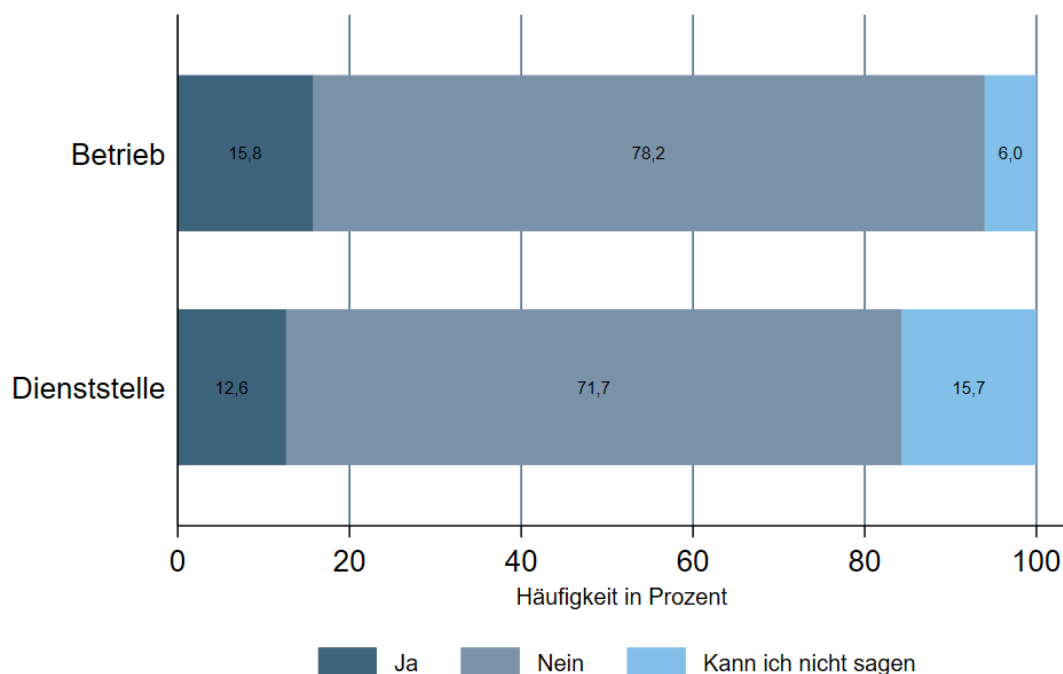
Quelle: IAW/SOKO-Betriebs- und Dienststellenbefragung, IAW-Berechnungen und -Darstellung.

Betriebe und Dienststellen wurden auch gefragt, ob sie bereits Maßnahmen zum Abbau von Entgeltungleichheit durchgeführt haben. Die überwiegende Mehrheit der Betriebe und Dienststellen hat dies noch nicht getan, wie Abbildung 6.6 verdeutlicht. Die Frage, ob bereits konkrete Maßnahmen zum Abbau von (eventuell bestehender) Entgeltungleichheit eingeführt wurden, konnten nur wenige Betriebe (16 %) bejahen. In den befragten Dienststellen ist der Anteil derer, die Maßnahmen eingeführt haben, noch etwas niedriger (knapp 13 %).

Betriebe und Dienststellen, die Maßnahmen eingeführt haben, wurden gefragt, welche konkreten Maßnahmen dies waren. Die Betriebe und Dienststellen nannten hier Gleichstellungspläne, Entgelttabellen und zugehörige Richtlinien, seltener auch Entgeltanpassungen durch Gehaltsverhandlungen. Ebenso gibt es Betriebe, die angeben, Entgelte nach Tarifvertrag zu bezahlen oder eine Tarifbindung anstreben. In einigen Dienststellen gibt es einen Frauenförderungsplan.

Abbildung 6.6: Einführung von Maßnahmen zum Abbau von Entgeltungleichheit in Betrieben und Dienststellen

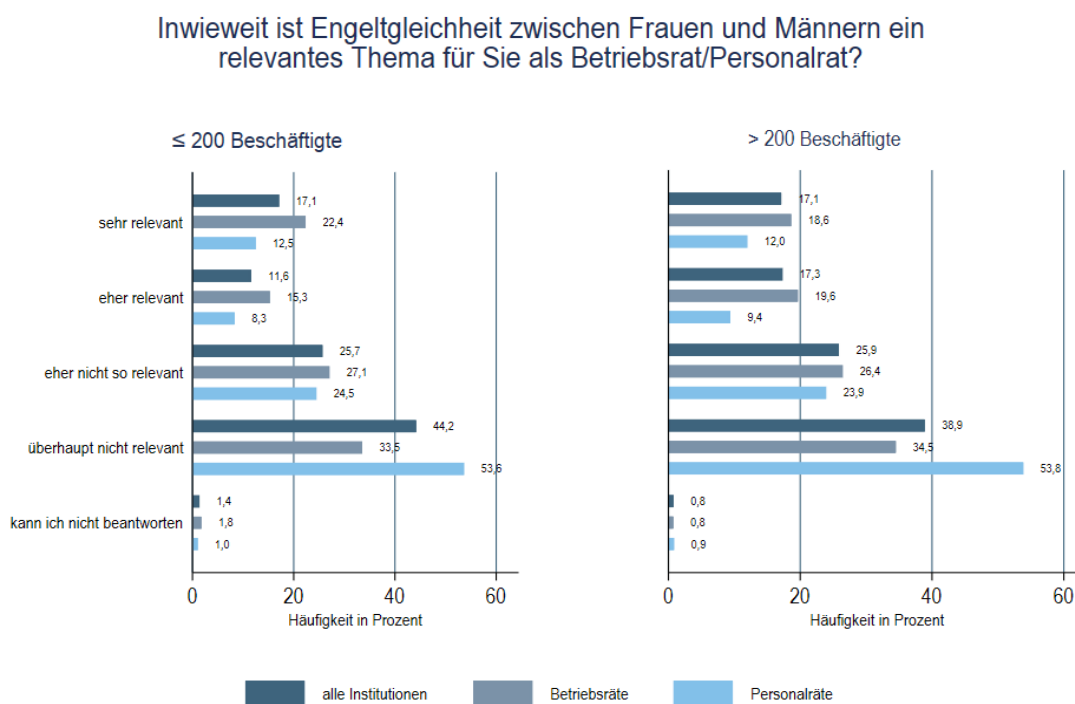
Hat Ihr/e Betrieb/Dienststelle schon konkrete Maßnahmen zum Abbau von Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern eingeführt?



Anmerkung: N=564 Betriebe und N=396 Dienststellen mit jeweils mehr als 200 Beschäftigten.
Quelle: IAW/SOKO-Betriebs- und Dienststellenbefragung, IAW-Berechnungen und -Darstellung.
[Vorgängerevaluation: Abb. 9]

Auch die Betriebs- und Personalräte wurden gefragt, ob ihrer Meinung nach Entgeltgleichheit ein relevantes Thema in ihrem Betrieb bzw. in ihrer Dienststelle sei. Abbildung 6.7 zeigt, dass für Betriebs- bzw. Personalräte das Thema Entgeltgleichheit eher nicht relevant ist. So geben etwas mehr als zwei Drittel (67 %) aller befragten Betriebs- oder Personalräte an, dass dies kein oder eher kein relevantes Thema ist. Auf der anderen Seite ist nur etwa ein Drittel (32 %) aller Betriebs- und Personalräte der Meinung, dass das Thema sehr oder zumindest eher relevant sei. Die Zustimmung liegt in Betrieben und Dienststellen mit mehr als 200 Beschäftigten um etwa 6 Prozentpunkte höher als in kleineren Einheiten. Größere Differenzen ergeben sich bei der separaten Betrachtung von Betriebs- und Personalräten: Während nur knapp jeder fünfte Personalrat (21 %) Entgeltgleichheit für relevant hält, ist es unter den Betriebsräten ein fast doppelt so hoher Anteil (40 %). Im Vergleich zur Vorgängerevaluation ist die Bedeutung des Themas eher rückläufig. Damals empfand noch die Hälfte der Betriebs- und Personalräte, dass Entgeltgleichheit vor Ort ein relevantes Thema sei.

Abbildung 6.7: Relevanz des Themas Entgeltgleichheit für Betriebs- und Personalräte



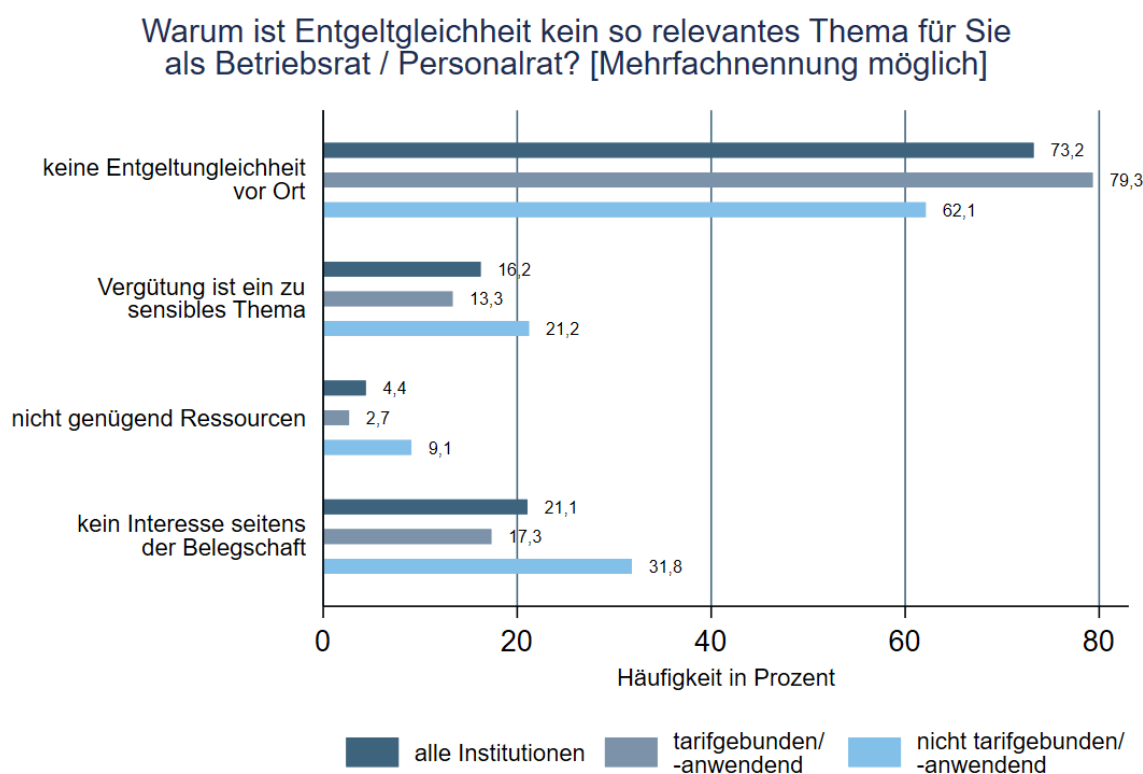
Anmerkung: N = 876, davon N=567 Betriebsräte und N=309 Personalräte.

Quelle: IAW/SOKO-Betriebs- und Personalrätebefragung, IAW-Berechnungen und -Darstellung.

Auf die Frage, warum das Thema Entgeltgleichheit für die befragten Betriebs- bzw. Personalräte nicht relevant sei, gibt eine große Mehrheit (73 %) an, dass beim jeweiligen Arbeitgeber keine Entgeltungleichheit existiere (Abbildung 6.8). Gegenüber der Vorgängerevaluation stellt dies einen starken Anstieg dar; damals war es nur rund ein Drittel der Betriebs- bzw. Personalräte, das die Existenz von Entgeltungleichheit in der eigenen Institution verneinte. Betriebs- und Personalräte kleinerer Institutionen (mit nicht mehr als 200 Beschäftigten) geben diese Antwort etwas häufiger an. Besonders bei der Differenzierung nach Tarifbindung bzw. Tarifierung lassen sich Trends beobachten: In tarifgebundenen oder -anwendenden Betrieben sind die Betriebsräte um etwa 17 Prozentpunkte häufiger der Meinung, dass keine Entgeltungleichheit bei ihnen existiere.

Auch die Begründung, dass Vergütung ein zu sensibles Thema sei, hat seit der Vorgängerevaluation deutlich an Bedeutung gewonnen. Dies würde eher dagegensprechen, dass die Instrumente des Entgelt-TranspG die Auseinandersetzung mit dem Thema Entgeltgleichheit in der betrieblichen Praxis üblicher gemacht haben. Deutlich häufiger wird diese Antwortoption von Betriebs- oder Personalräten nicht tarifgebundener oder tarifiernder Betriebe gewählt (21 %). Gerade in diesen Betrieben besteht ein höherer Spielraum für die individuelle Lohngestaltung, wodurch das Thema Entgeltgleichheit eigentlich mehr Aufmerksamkeit durch die Beschäftigtenvertretung erhalten müsste. Auch die beiden weiteren Optionen, dass nicht genügend Ressourcen vorhanden seien bzw. die Belegschaft kein Interesse daran hätte, finden deutlich mehr Anklang unter den Betrieben ohne Tarifbindung bzw. -anwendung.

Abbildung 6.8: Gründe für Irrelevanz des Themas Entgeltgleichheit für Betriebs- und Personalräte



Anmerkung: N=586 Betriebs- und Personalräte, darunter N=150 in tarifgebundenen bzw. tarifiernden und N=66 in nicht-tarifgebundenen bzw. nicht tarifiernden Betrieben.

Quelle: IAW/SOKO-Betriebs- und Personalrätebefragung, IAW-Berechnungen und -Darstellung.

Unter denjenigen Betriebs- und Personalräten, die dem Thema Entgeltgleichheit bei ihnen im Betrieb oder in der Dienststelle eher sehr hohe Relevanz zusprechen, sagt knapp die Hälfte (47 %), es bestehe Entgeltungleichheit.¹⁰¹ Dies betrifft selbst knapp die Hälfte (42 %) der befragten Betriebsräte, bei denen ein Tarifvertrag Anwendung findet: ein Hinweis, dass auch ein Tarifvertrag nicht vor Entgeltungleichheit schützt. Etwas häufiger (53 %) wird die Option genannt, dass es gerade wegen der Sensibilität des Themas so relevant sei. Auch auf ein Interesse seitens der Belegschaft wird sich in vielen Fällen berufen (59 %). Die Gründe sind also sehr vielfältig.

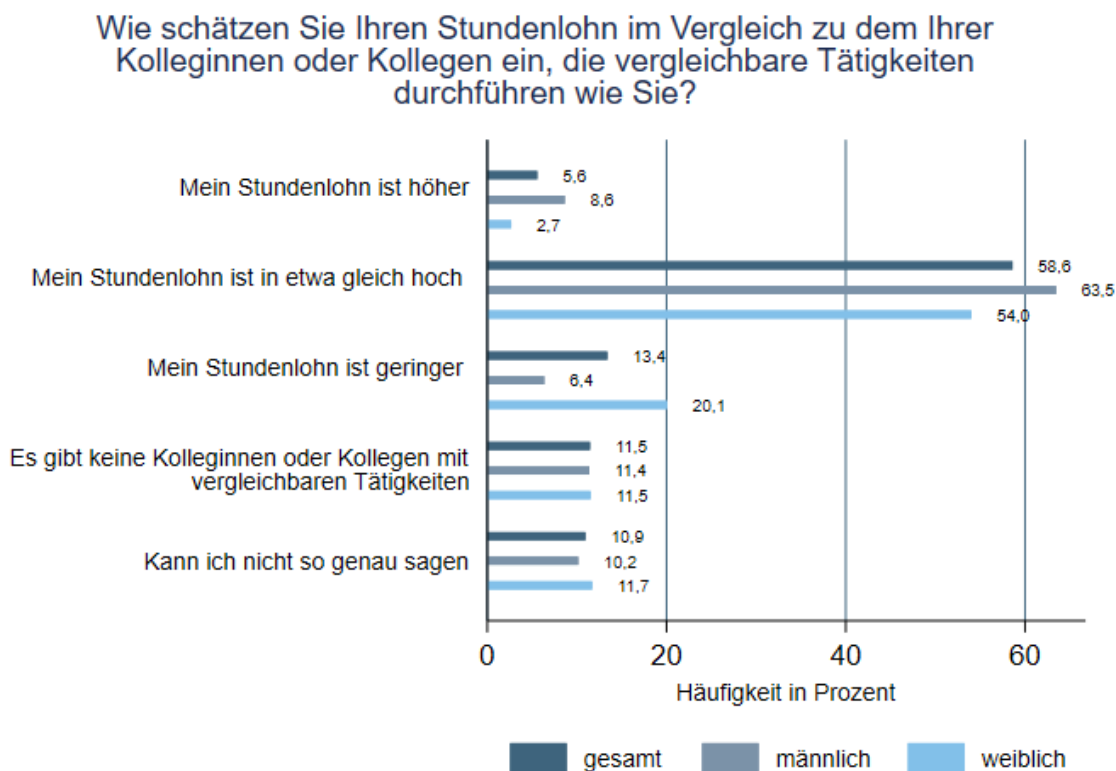
In der Befragung hatten die Betriebs- und Personalräte auch die Möglichkeit, sich offen über die Relevanz des Themas Entgeltgleichheit zu äußern. Unter den 366 offenen Nennungen der Betriebs- und Personalräte gibt die überwiegende Mehrheit an, dass aufgrund eines geltenden Tarifvertrags keine Entgeltungleichheit herrsche und das Thema daher als irrelevant eingestuft wird. Nur in einem Fall wird die Relevanz aufgrund außertariflicher Bonifikation erwähnt, während ein weiterer Fall über fehlende Einsicht in Künstlertarifverträge und die daraus resultierende Gefahr für Entgeltungleichheit klagt. Daneben tauchen auch vereinzelt Hinweise auf, dass Entgeltungleichheit wegen geschlechterspezifischer Berufswahl irrelevant sei.

Damit zeigt sich für Betriebs- bzw. Personalräte ebenso wie für Betriebe und Dienststellen ein im Vergleich zu den Beschäftigten deutlich geringeres Interesse am Thema Entgeltgleichheit. Die Relevanz scheint zudem im Zeitverlauf gegenüber der Vorgängerevaluation noch abgenommen zu haben. Ein großes Thema bleibt jedoch weiterhin die Wahrnehmung, dass eine Tarifbindung das Thema Entgeltgleichheit automatisch irrelevant macht.

¹⁰¹ Die Frage lautete „Warum ist Entgeltgleichheit ein relevantes Thema für Sie?“.

Um zu analysieren, ob die Beschäftigten der Ansicht sind, selbst von Entgeltungleichheit betroffen zu sein, wurden sie nach einer Einschätzung ihres Stundenlohns im Vergleich zu ihren Kolleginnen und Kollegen des jeweils anderen Geschlechtes mit vergleichbarer Tätigkeit befragt (Abbildung 6.9).

Abbildung 6.9: Einschätzung des Stundenlohns im Vergleich zu Kolleginnen oder Kollegen bei Beschäftigten



Anmerkung: N=2.329, darunter N=1.133 männliche Beschäftigte und N=1.196 weibliche Beschäftigte.

Quelle: IAW/SOKO-Beschäftigtenbefragung, IAW-Berechnungen und -Darstellung.

Im Durchschnitt geben 59 % der Befragten an, in etwa so viel zu verdienen wie die Kolleginnen bzw. Kollegen des anderen Geschlechts. Nur relativ wenige Beschäftigte (13 %) schätzen ihren Stundenlohn geringer ein und noch weniger (6 %) sind der Ansicht, dass ihr Stundenlohn höher sei. Es lassen sich jedoch recht deutliche Unterschiede zwischen Frauen und Männern erkennen. Während rund 64 % der Männer angeben, ebenso viel zu verdienen wie ihre Kolleginnen, liegt der Anteil der Frauen, die ihren Stundenlohn als gleich hoch wie den ihrer männlichen Kollegen mit vergleichbaren Tätigkeiten einschätzen, nur bei 54 %. Im Vergleich zu Frauen sind Männer häufiger der Ansicht, mehr zu verdienen als Kolleginnen bzw. Kollegen des anderen Geschlechts (Männer 9 %, Frauen 3 %). Im Gegensatz dazu sind Männer (6 %) im Vergleich zu Frauen (20 %) seltener der Ansicht, weniger zu verdienen als ihre Kolleginnen bzw. Kollegen des anderen Geschlechts. Zusammenfassend zeigt sich somit, dass Frauen ihren Stundenlohn im Vergleich zu Männern eher niedriger einschätzen; Männer den ihren im Vergleich zu Frauen hingegen eher höher.

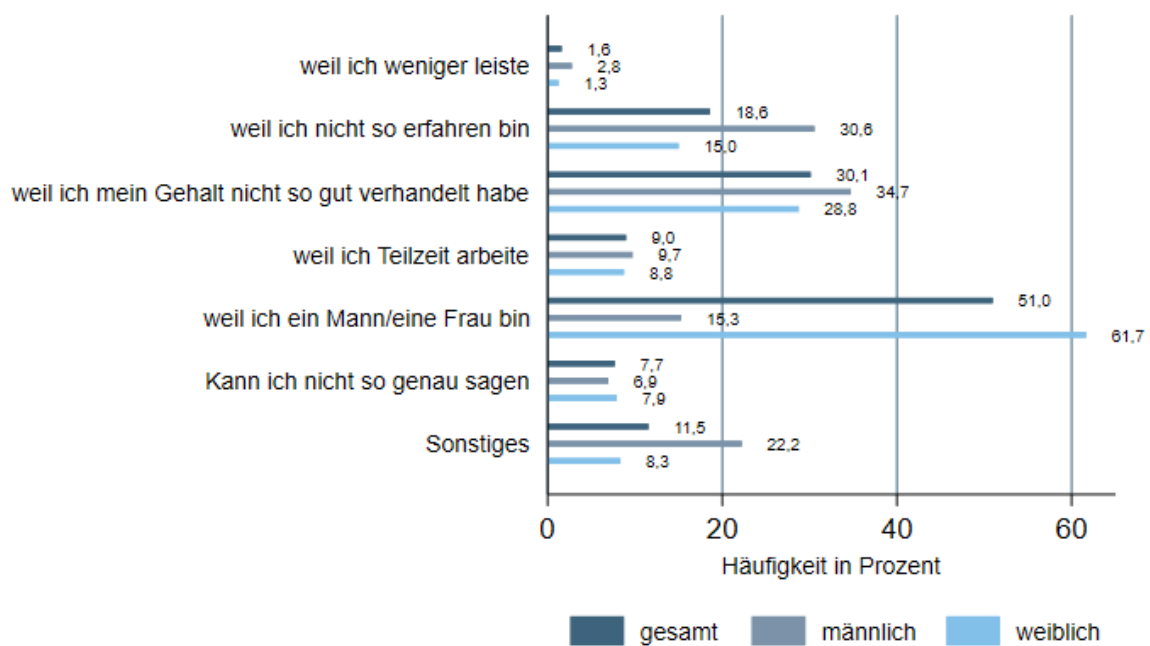
Um zu analysieren, weshalb die Beschäftigten ihren Stundenlohn höher einschätzen, konnten sie Gründe aus plausiblen Alternativen auswählen (nicht graphisch dargestellt): Etwa 59 % der Männer,

die ihr Gehalt höher als das ihrer Kolleginnen einschätzen, begründen dies mit ihrer größeren Erfahrung; 44 % gehen davon aus, ihr Gehalt besser verhandelt zu haben und etwas weniger als ein Drittel führt den höheren Stundenlohn auf das Geschlecht zurück.¹⁰²

Abbildung 6.10 zeigt die Gründe, weshalb Beschäftigte der Ansicht sind, weniger als die Kolleginnen bzw. Kollegen des anderen Geschlechts zu verdienen. Während Männer einen geringeren Stundenlohn hauptsächlich auf eine geringere Erfahrung (31 %) und schlechtere Gehaltsverhandlungen zurückführen (35 %), glaubt eine große Mehrheit der Frauen (62 %), dass ihr Geschlecht der Grund für ihr geringeres Gehalt sei.

Abbildung 6.10: Gründe für niedrigeres Gehalt bei Beschäftigten

Was denken Sie: Weshalb ist Ihr Gehalt geringer als das Ihrer Kolleginnen oder Kollegen, die vergleichbare Tätigkeiten durchführen wie Sie?
[Mehrfachnennungen möglich]



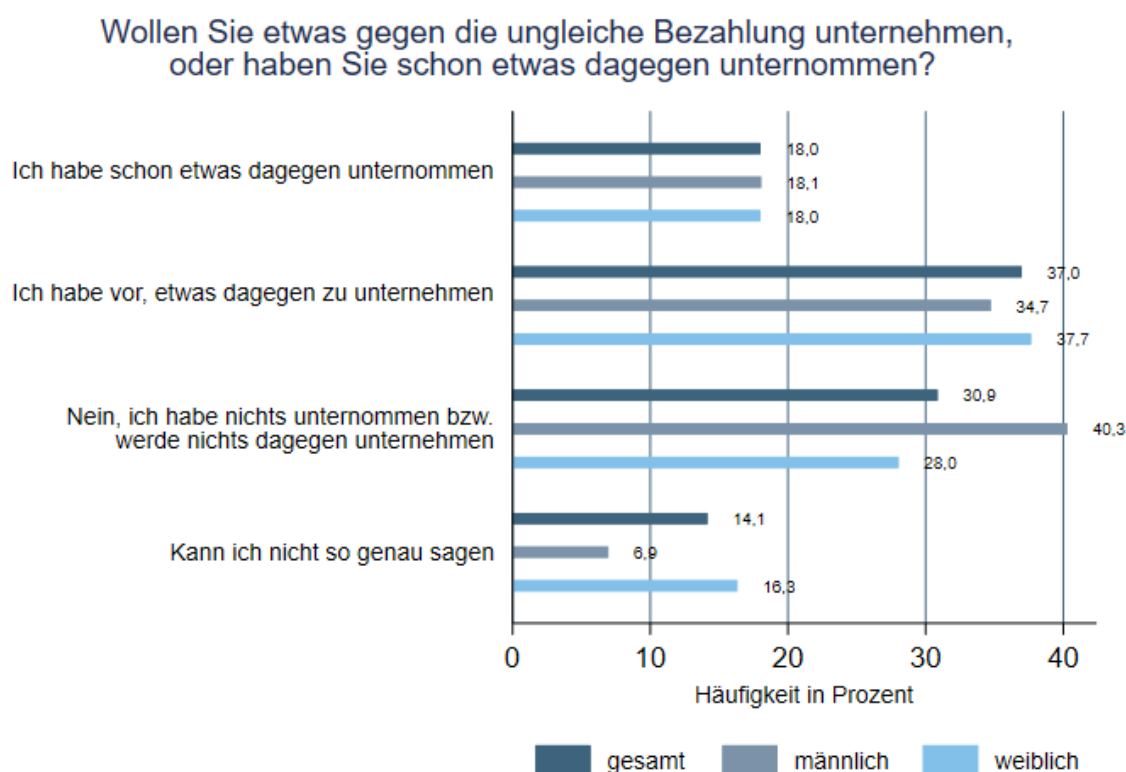
Anmerkung: N=312 Beschäftigte, die ihr Gehalt für niedriger halten als das ihrer Kolleginnen oder Kollegen des anderen Geschlechts, darunter N=240 weibliche und N=72 männliche Beschäftigte.

Quelle: IAW/SOKO-Beschäftigtenbefragung, IAW-Berechnungen und -Darstellung.

¹⁰² Da nur 3 % der Frauen der Ansicht sind, mehr zu verdienen als ihre Kollegen, werden die Gründe dafür wegen geringer Fallzahlen nicht ausgewiesen.

Obwohl ein Teil der Befragten und vor allem Frauen ein geringeres Gehalt auf ihr Geschlecht zurückführen, hat nur etwa ein Fünftel von ihnen etwas dagegen unternommen (Abbildung 6.11). Nur knapp über ein Drittel der Beschäftigten hat zudem vor, in Zukunft etwas dagegen zu unternehmen. Diese Anteile unterscheiden sich interessanterweise nicht zwischen den Geschlechtern, obwohl die geschlechtsspezifischen Gründe für eine ungleiche Bezahlung doch sehr groß sind. Ein großer Teil der Beschäftigten hat und wird also nichts gegen die ungleiche Bezahlung tun, wobei dieser Anteil bei Männern etwas höher ist.

Abbildung 6.11: Maßnahmen gegen ungleiche Bezahlung bei Beschäftigten



Anmerkung: N=312 Beschäftigte, die ihr Gehalt für niedriger halten als das ihrer Kolleginnen oder Kollegen des anderen Geschlechts, darunter N=240 weibliche und N=72 männliche Beschäftigte.

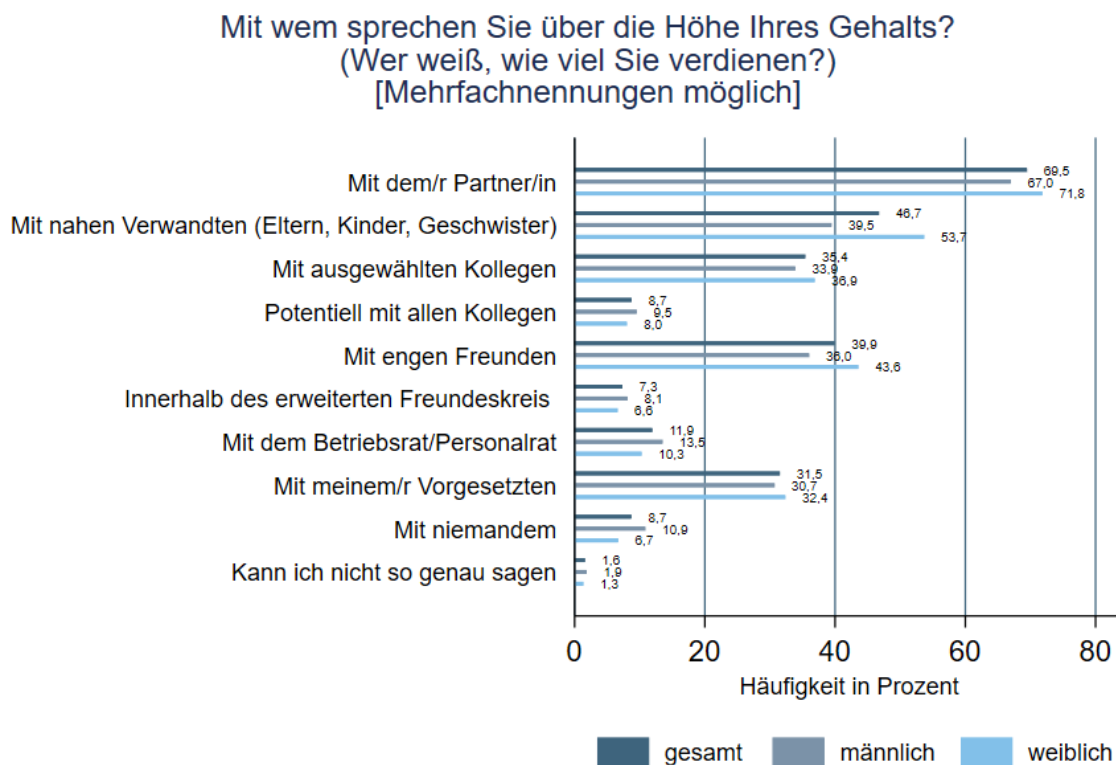
Quelle: IAW/SOKO-Beschäftigtenbefragung, IAW-Berechnungen und -Darstellung.

Um zu analysieren, wie die Beschäftigten mit einem geringeren Gehalt im Vergleich zu Kolleginnen und Kollegen des anderen Geschlechtes umgehen, wurden sie gefragt, was sie bereits dagegen unternommen haben bzw. was sie vorhaben, dagegen zu unternehmen. Hierzu konnten sie mehrere plausible Gründe per Mehrfachantwort angeben. Rund die Hälfte der Befragten gibt an, mit dem oder der jeweiligen Vorgesetzten zu sprechen, ein Drittel mit der Personalabteilung. Jeweils über ein Fünftel der Beschäftigten wendet sich an den Betriebsrat oder spricht mit Kolleginnen und Kollegen darüber. Nur eine Minderheit der Beschäftigten zieht in Erwägung, rechtlich dagegen vorzugehen (5 %).

Im Durchschnitt hat fast ein Drittel der Beschäftigten nicht vor, etwas gegen die geringere Bezahlung zu tun. Das begründet ein Viertel dieser Personen damit, dass ihr Gehalt trotzdem fair sei. Ein weiteres Viertel dieser Beschäftigten gibt an nicht zu wissen, was man dagegen unternehmen kann, und ein Fünftel hat sich bisher keine Gedanken darüber gemacht. Mehr als ein Drittel dieser Beschäftigten ist der Ansicht, dass es nichts bringen würde, etwas dagegen zu unternehmen (39 %).

Mit wem die Befragten über die Höhe ihres Gehalts sprechen, ist ein wichtiger Teil der Entgelttransparenz (Abbildung 6.12). Es zeigt sich, dass im Durchschnitt mehr als zwei Drittel der Beschäftigten mit der Partnerin bzw. dem Partner, fast die Hälfte mit nahen Verwandten und etwas mehr als ein Drittel jeweils mit engen Freundinnen und Freunden sowie mit ausgewählten Kolleginnen und Kollegen über ihr Gehalt sprechen. Nur eine Minderheit der Beschäftigten spricht mit allen Kolleginnen und Kollegen und innerhalb des erweiterten Freundeskreises über ihr Gehalt. Somit zeigt sich, dass die Beschäftigten in der Regel nur gegenüber vertrauten Personen offen in Bezug auf ihr Gehalt sind. Im Vergleich zu Männern gehen Frauen gegenüber solchen vertrauten Personen deutlich offener mit dem Gehalt um.

Abbildung 6.12: Offenheit bezüglich der Höhe des Gehalts bei Beschäftigten



Anmerkung: N=2.329, darunter N=1.133 männliche Beschäftigte und N=1.196 weibliche Beschäftigte.
Quelle: IAW/SOKO-Beschäftigtenbefragung, IAW-Berechnungen und -Darstellung.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Beschäftigte zwar relativ gut über ihr Gehalt Bescheid wissen. Jedoch tun eher wenig, sofern sie der Meinung sind, weniger zu verdienen als ihre Kolleginnen und Kollegen. Die meisten von diesen Personen sucht ein direktes Gespräch mit den Verantwortlichen. In Bezug auf die Entgelttransparenz scheint es einfacher mit vertrauten Personen über das Gehalt zu sprechen.

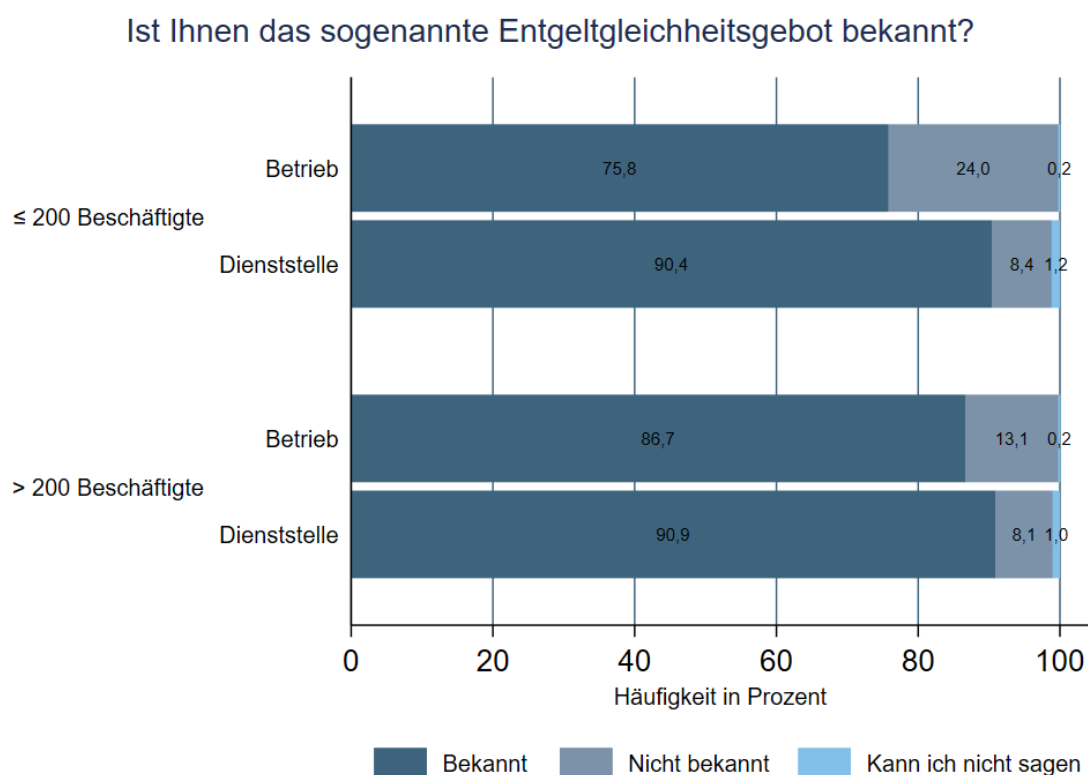
6.3 Bekanntheit des Entgeltgleichheitsgebots

Die zentrale Grundlage der EntgTranspG ist das Entgeltgleichheitsgebot, das in § 7 EntgTranspG genannt ist. Dieses besagt, dass für gleiche oder gleichwertige Arbeit nicht wegen des Geschlechts einer oder eines Beschäftigten ein geringeres Entgelt vereinbart oder gezahlt werden darf. Im Folgenden wird dargestellt, ob den Befragten das Entgeltgleichheitsgebot bekannt ist.

Etwa die Hälfte der befragten Beschäftigten gibt an, dass ihnen das Entgeltgleichheitsgebot bekannt ist was aber auch bedeutet, dass die andere Hälfte die daraus resultierenden Ansprüche nicht kennt. Während mehr als die Hälfte der Männer das Gebot kennt (53 %), ist es etwas weniger als der Hälfte der Frauen bekannt (45 %). Die hier vorliegenden Ergebnisse weichen stark von den Ergebnissen der Vorgängerbefragung ab. Dort gaben drei Viertel der Befragten an, das Entgeltgleichheitsgebot zu kennen. Zur Einführung des Gesetzes wurde das Entgeltgleichheitsgebot stark diskutiert und ist womöglich inzwischen wieder aus dem Bewusstsein vieler Beschäftigter verschwunden.

In den Betrieben und Dienststellen mit mehr als 200 Beschäftigten ist das Entgeltgleichheitsgebot etwa neun von zehn Einrichtungen bekannt (87 % der Betriebe und 91 % der Dienststellen, siehe Abbildung 6.13). Im Vergleich zur Vorgängerevaluation ist der Anteil bei den Dienststellen somit um knapp 11 Prozentpunkte gestiegen. Dies spricht für eine zunehmende Auseinandersetzung mit dem Entgeltgleichheitsgebot in Dienststellen. Bei Betrieben mit bis zu 200 Beschäftigten ist das Entgeltgleichheitsgebot nur rund drei Viertel (76 %) der Betriebe bekannt. In Dienststellen ist die Bekanntheit des Entgeltgleichheitsgebots hingegen unabhängig von der Beschäftigtenzahl auf ähnlich hohem Niveau.

Abbildung 6.13: Bekanntheit des Entgeltgleichheitsgebots in Betrieben und Dienststellen



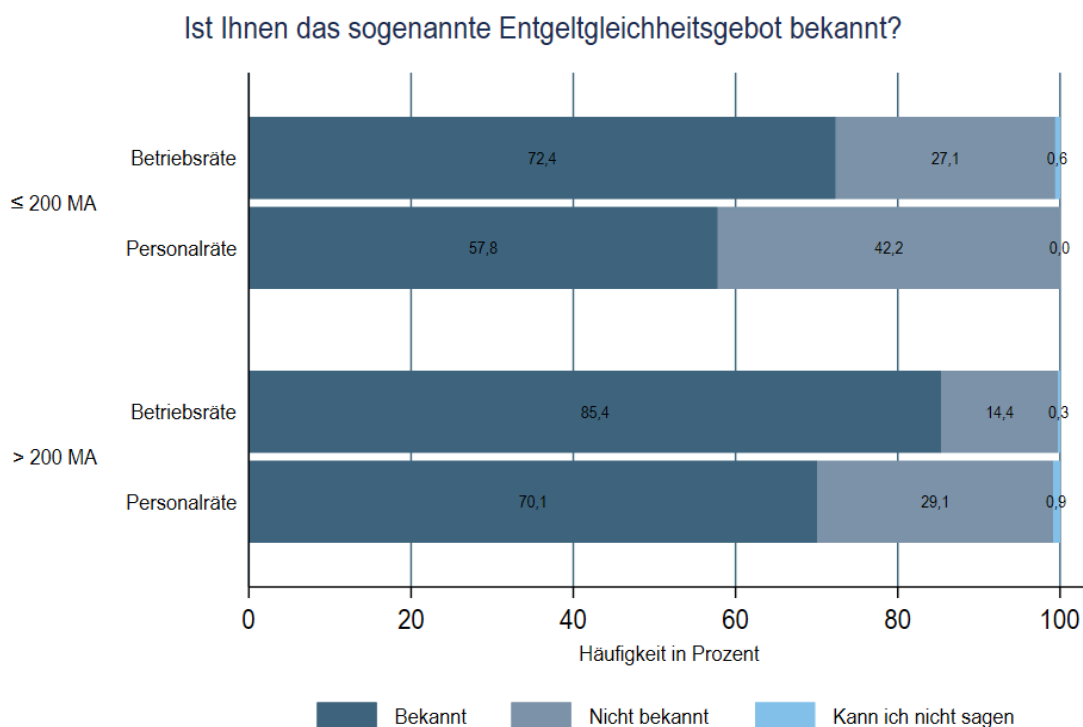
Anmerkung: N=564 Betriebe und N=396 Dienststellen mit jeweils mehr als 200 Beschäftigten sowie N=542 Betriebe und N=691 Dienststellen mit jeweils 200 oder weniger Beschäftigten.

Quelle: IAW/SOKO-Betriebs- und Dienststellenbefragung, IAW-Berechnungen und -Darstellung.

[Vorgängerevaluation: Abb. 16]

Abbildung 6.14 zeigt die Bekanntheit des Entgeltgleichheitsgebots unter Betriebs- und Personalräten. Gegenüber der Vorgängerevaluation zeichnet sich ein ähnliches Bild ab. Bei den größeren Institutionen hat der Anteil der befragten Betriebs- und Personalräte, denen das Gebot bekannt ist, um etwa 4 Prozentpunkte auf knapp 82 % zugenommen. In kleineren Institutionen hat sich hingegen kaum etwas verändert: Mit rund zwei Drittel weicht der aktuelle Wert um weniger als einen Prozentpunkt vom Wert aus der Vorgängerevaluation ab. Nichtsdestotrotz lässt sich weiterhin ein klarer Unterschied zwischen größeren und kleineren Institutionen beobachten. Diese Disparität könnte damit zusammenhängen, dass nur erstere vom Gesetz betroffen sind. Bei kleineren Institutionen mit nicht mehr als 200 Beschäftigten gilt das im EntgTranspG verankerte Entgeltgleichheitsgebot zwar auch; auf Grund der mangelnden Übersetzung in konkrete Anforderungen scheint dies allerdings dazu zu führen, dass das Gebot in solchen Betrieben und Dienststellen weniger Bekanntheit erfährt. Ein ähnlich ungleiches Bild ergibt sich bei einer getrennten Betrachtung von Betriebs- und Personalräten: Während ein Großteil der befragten Betriebsräte das Entgeltgleichheitsgebot kennt, ist dies bei weniger als zwei Dritteln der Personalräte der Fall. Auch in Interessensvertretungen öffentlicher Institutionen mangelt es also an der Auseinandersetzung mit der Thematik. Insgesamt kennen etwa drei Viertel der befragten Betriebs- und Personalräte das Entgeltgleichheitsgebot.

Abbildung 6.14: Bekanntheit des Entgeltgleichheitsgebots bei Betriebs- und Personalräten



Anmerkung: N=876, darunter N=514 Betriebs- und Personalräte in Betrieben/Dienststellen mit mehr als 200 Beschäftigten sowie N=362 Betriebs- und Personalräte in Betrieben/Dienststellen mit 200 oder weniger Beschäftigten.

Quelle: IAW/SOKO-Betriebs- und Personalrätebefragung, IAW-Berechnungen und -Darstellung.

[Vorgängerevaluation: Abb. 16]

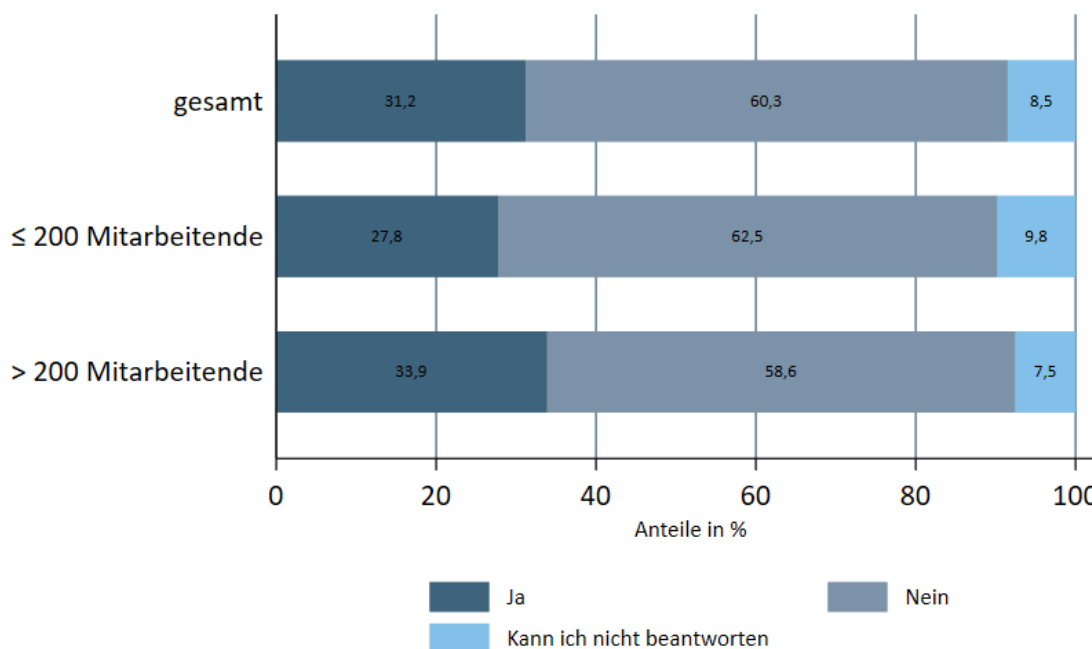
Zusammenfassend sind die Ergebnisse also gemischt. Ein signifikanter Anstieg der Bekanntheit des Entgeltgleichheitsgebots ist seit der Vorgängerevaluation nicht zu beobachten. Immer noch gibt es Unterschiede in der Bekanntheit zwischen Beschäftigten, Betrieben und Dienststellen sowie Betriebs- und Personalräten; und teilweise auch innerhalb dieser Gruppen.

6.4 Bekanntheit des Entgelttransparenzgesetzes und seiner Instrumente

Eine weitere wichtige Frage mit Blick auf die Umsetzung und die möglichen Wirkungen des Gesetzes ist seine Bekanntheit unter den betroffenen Beschäftigten, Betrieben und Dienststellen sowie den Betriebs- und Personalräten. Nur knapp ein Drittel der Beschäftigten gibt an, das Entgelttransparenzgesetz zu kennen (Abbildung 6.15). Der Anteil ist in größeren Betrieben, also solchen, die von der Auskunftspflicht betroffen sind, ein wenig höher. Ähnlich wie bei der Bekanntheit des Entgeltgleichheitsgebots (siehe vorheriger Abschnitt) ist auch hier ein Rückgang im Vergleich zur Vorgängerevaluation festzustellen. Damals gab noch etwa die Hälfte der Beschäftigten in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten an, das Gesetz zu kennen. Im Zeitverlauf scheint also das Gesetz einer zunehmenden Zahl von Beschäftigten aus dem Blick geraten zu sein.

Abbildung 6.15: Bekanntheit des Entgelttransparenzgesetzes bei Beschäftigten

Haben Sie schon mal vom Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern (Entgelttransparenzgesetz) gehört, mit dem die Entgeltgleichheit von Frauen und Männern gefördert werden soll?



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.

[Vorgängerevaluation: Abb. 17]

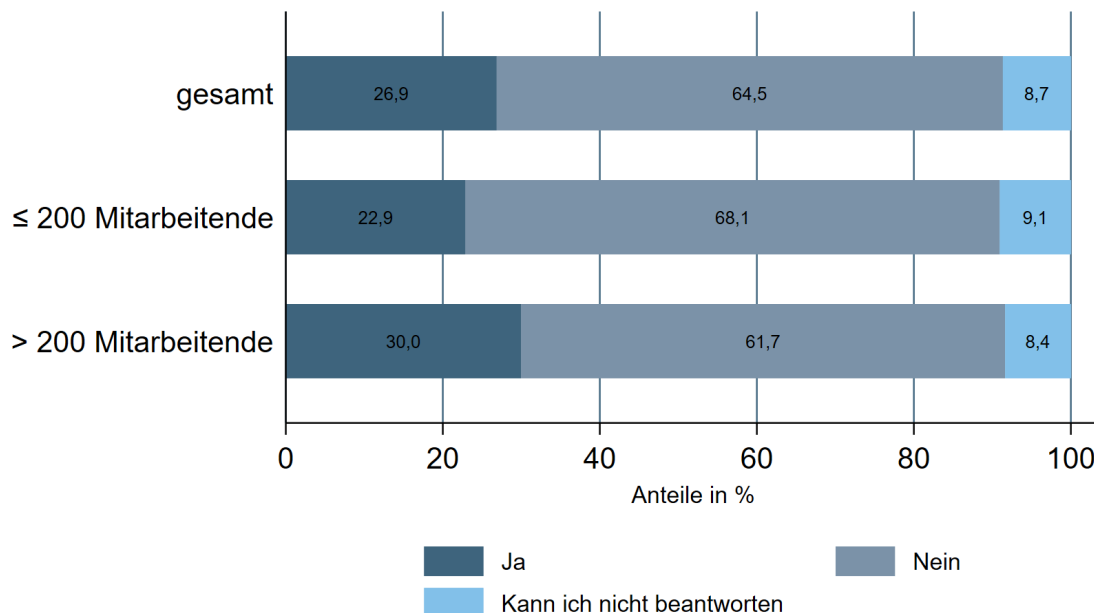
Die Beschäftigten, die das EntgTranspG kennen, wurden gefragt, wie sie davon erfahren haben. Hierbei konnten sie mehrere Informationskanäle per Mehrfachantwort angeben. Eine Mehrheit von 63 % der Beschäftigten hat in den Medien vom EntgTranspG gehört. Nur jeweils ein Fünftel der Befragten gibt

an, von ihrem Arbeitgeber und/oder vom Betriebs- oder Personalrat vom EntgTranspG erfahren zu haben.

Neben der Bekanntheit des EntgTranspG an sich wurde auch die Bekanntheit der einzelnen Instrumente erhoben. Für die Beschäftigten ist vor allem der individuelle Auskunftsanspruch ein wichtiger Teil des Gesetzes. Dieser ist allerdings nur gut einem Viertel der Beschäftigten bekannt (Abbildung 6.16). Personen in Betrieben und Dienststellen mit mehr als 200 Beschäftigten (betroffene Institutionen) kennen den individuellen Auskunftsanspruch häufiger als Personen in Betrieben und Dienststellen mit bis zu 200 Beschäftigten (nicht betroffene Betriebe). Beschäftigte, die den Auskunftsanspruch kennen, wurden befragt, wie sie davon erfahren haben. Per Mehrfachantwort konnten sie mehrere Informationskanäle angeben. 28 % der Befragten geben an, vom Betriebs- oder Personalrat informiert worden zu sein, weniger als ein Fünftel wurde von der Geschäftsführung informiert (18 %) und 14 % geben die Gewerkschaft an. Ein relativ hoher Anteil der Beschäftigten gibt an, nicht vom eigenen Betrieb oder der eigenen Dienststelle darüber informiert worden zu sein (39 %), sondern über „externe“ Quellen davon erfahren zu haben.

Abbildung 6.16: Bekanntheit des individuellen Auskunftsanspruches bei Beschäftigten

Ist Ihnen bekannt, dass laut Entgelttransparenzgesetz die Beschäftigten in Betrieben und Dienststellen mit über 200 Mitarbeitenden einen individuellen Auskunftsanspruch auf Informationen über die Höhe der Entlohnung vergleichbarer Tätigkeiten haben?

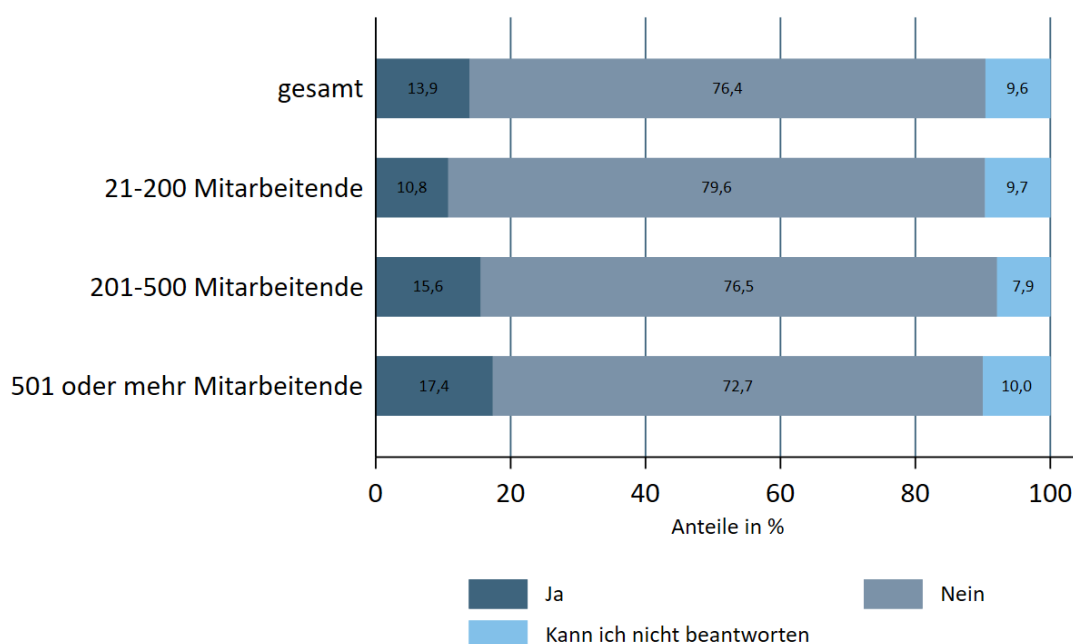


Anmerkung: N=2.297 Beschäftigte, darunter N=1.292 in Betrieben/Dienststellen mit mehr als 200 Beschäftigten und N=1.005 in Betrieben/Dienststellen mit 200 oder weniger Beschäftigten.
 Quelle: IAW/SOKO-Beschäftigtenbefragung, IAW-Berechnungen und -Darstellung.
 [Vorgängerevaluation: Abb. 19]

Ein weiterer Bestandteil des EntgTranspG ist die Aufforderung an private Arbeitgeber mit mehr als 500 Beschäftigten, betriebliche Prüfverfahren zur Überprüfung und Herstellung von Entgeltgleichheit durchzuführen (§§ 17-20 EntgTranspG). Diese Regelung ist mit insgesamt 14 % nur einem geringen Anteil der Beschäftigten bekannt (Abbildung 6.17), wobei der Anteil mit der Betriebsgröße steigt. Auch hier wurden die Beschäftigten, die diese Regelung kennen, gefragt, wie sie davon erfahren haben. Erneut konnten sie mehrere Informationskanäle per Mehrfachantwort angeben. Fast die Hälfte gibt an, dass sie über den Betriebs- oder Personalrat darüber informiert wurden. Jeweils ein Viertel der Beschäftigten gibt an, dass sie von der Geschäftsführung, durch Gewerkschaften und/oder von Vorgesetzten informiert wurden.

Abbildung 6.17: Bekanntheit der Pflicht zur Überprüfung von Entgeltstrukturen bei Beschäftigten

Ist Ihnen bekannt, dass laut Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern, Unternehmen mit über 500 Mitarbeitenden aufgefordert sind, ihre Entgeltstrukturen zu überprüfen?



Anmerkung: N=2.296 Beschäftigte, darunter N=1.004 in Betrieben/Dienststellen mit 200 oder weniger Beschäftigten, N=520 in Betrieben/Dienststellen mit 201-500 Beschäftigten sowie N=772 in Betrieben/Dienststellen mit mehr als 500 Beschäftigten.

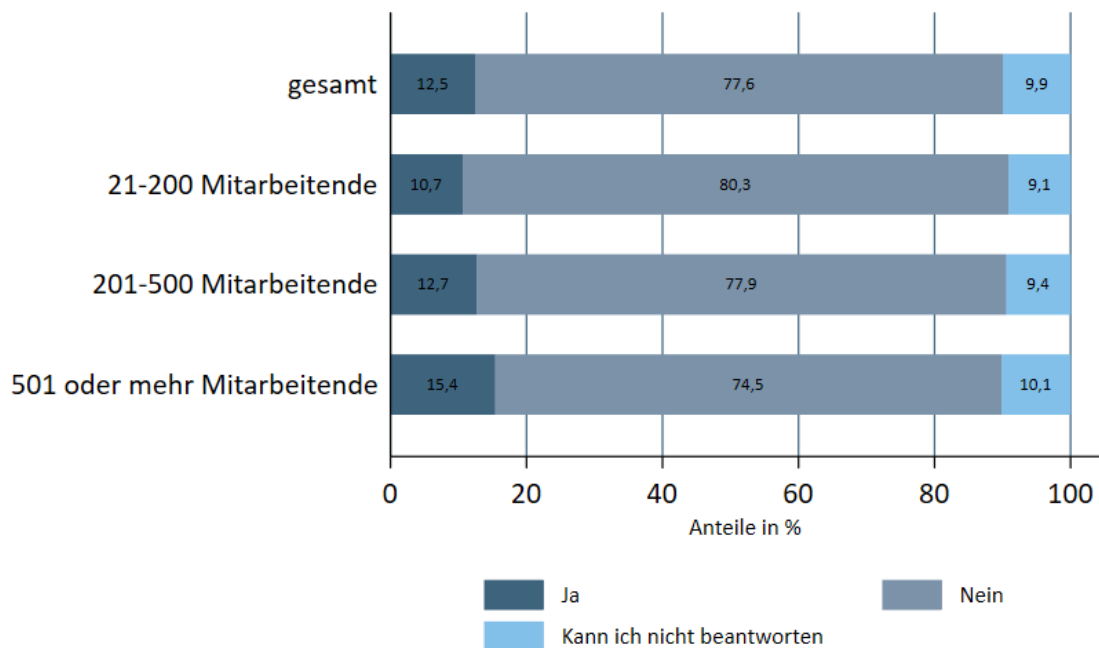
Quelle: IAW/SOKO-Beschäftigtenbefragung, IAW-Berechnungen und -Darstellung.

[Vorgängerevaluation: Abb. 19]

Zusätzlich verpflichtet das EntgTranspG lageberichtspflichtige Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitenden zur Erfüllung von Berichtspflichten. Diese Berichtspflicht ist, ähnlich wie die Überprüfung der Entgeltstrukturen, nur wenigen Beschäftigten bekannt (Abbildung 6.18). Auch hier steigt die Bekanntheit zur Erfüllung der Berichtspflicht mit der Betriebsgröße. Wie für die Auskunftspflicht und die Aufforderung zur Überprüfung der Entgeltstrukturen wurden diejenigen Beschäftigten, die die Berichtspflicht kennen, befragt, wie sie davon erfahren haben. Dabei gibt fast die Hälfte der Beschäftigten an, vom Betriebs- oder Personalrat über die Regel informiert worden zu sein. Jeweils ein Viertel wurde von der Geschäftsführung, durch Gewerkschaften und/oder von Vorgesetzten informiert.

Abbildung 6.18: Bekanntheit der Erfüllung von Berichtspflichten bei Beschäftigten

Ist Ihnen bekannt, dass laut Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern Unternehmen mit über 500 Mitarbeitende Berichtspflichten zu erfüllen haben?



Anmerkung: N=2.296 Beschäftigte, darunter N=1.004 in Betrieben/Dienststellen mit 200 oder weniger Beschäftigten, N=520 in Betrieben/Dienststellen mit 201-500 Beschäftigten sowie N=772 in Betrieben/Dienststellen mit mehr als 500 Beschäftigten.

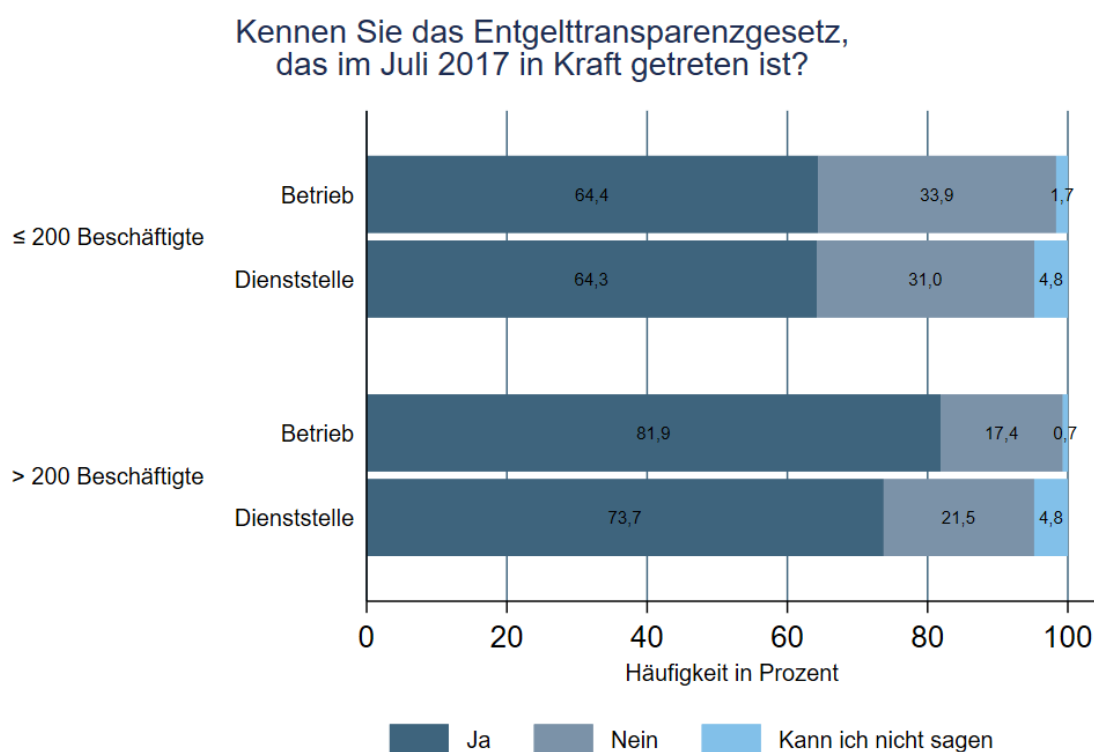
Quelle: IAW/SOKO-Beschäftigtenbefragung, IAW-Berechnungen und -Darstellung.

[Vorgängerevaluation: Abb. 19]

Insgesamt ist einem Großteil der Beschäftigten das EntgTranspG also nicht bekannt. Dies trifft insbesondere auf die beiden Instrumente der Überprüfung der Entgeltstrukturen und der Berichtspflicht zu.

Betriebe und Dienststellen wurden ebenfalls zunächst nach der allgemeinen Bekanntheit des EntgeltTranspG befragt. Anschließend wurden die Bekanntheit und die Anwendung der im Gesetz vorgesehenen Instrumente sowie die von den Betrieben ergriffenen Maßnahmen und deren Ergebnisse untersucht. Die Frage, ob ihnen das EntgeltTranspG bekannt ist, beantworten 82 % der betroffenen Betriebe und 74 % der betroffenen Dienststellen mit „Ja“ (Abbildung 6.19). Damit liegt dessen Bekanntheit etwas unterhalb der Bekanntheit des Entgeltgleichheitsgebots, das fast 90 % der Betriebe und Dienststellen kennen (siehe Abschnitt 6.3). Im Vergleich zur Vorgängerevaluation stiegen beide Anteile etwas an. Unter den nicht vom EntgeltTranspG betroffenen Betrieben und Dienststellen mit 200 oder weniger Beschäftigten geben jeweils nur rund zwei Drittel der Befragten an, das Gesetz zu kennen.

Abbildung 6.19: Bekanntheit des Entgelttransparenzgesetzes in Betrieben und Dienststellen



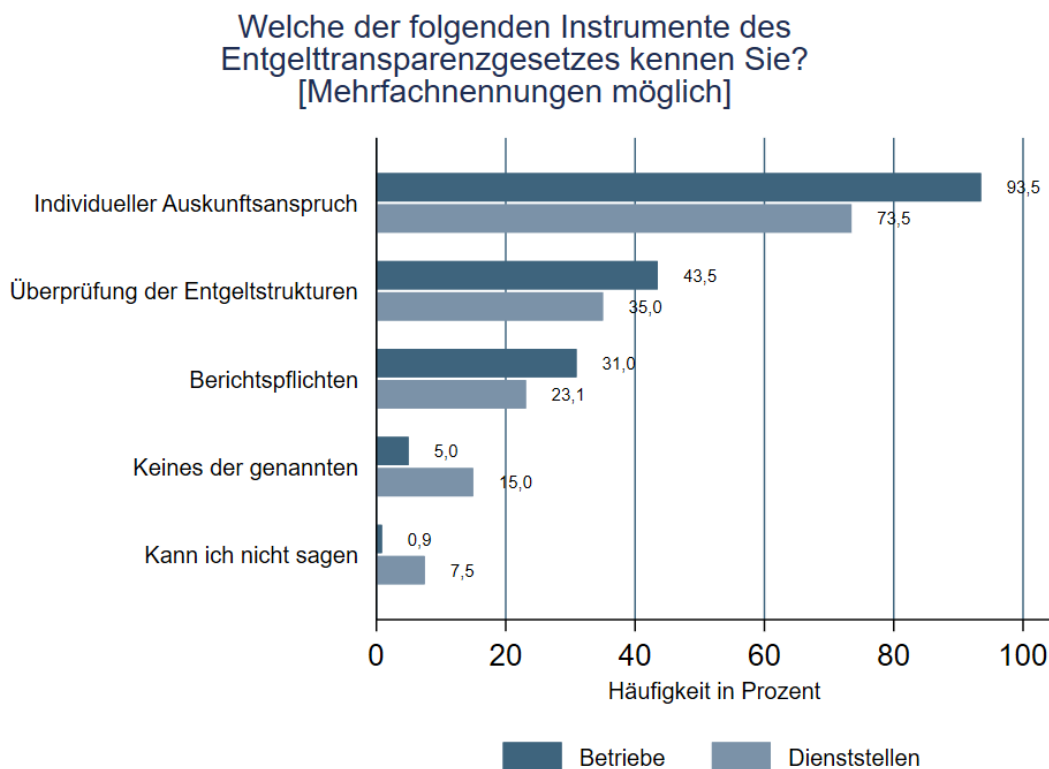
Anmerkung: N=564 Betriebe und N=396 Dienststellen mit jeweils mehr als 200 Beschäftigten sowie N=542 Betriebe und N=691 Dienststellen mit jeweils 200 oder weniger Beschäftigten.

Quelle: IAW/SOKO-Betriebs- und Dienststellenbefragung, IAW-Berechnungen und -Darstellung.

[Vorgängerevaluation: Abb. 16]

Abbildung 6.20 stellt die Anteile der Betriebe bzw. Dienststellen dar, die die einzelnen Instrumente des EntgTranspG kennen. Fast alle Betriebe mit mehr als 200 Beschäftigten, die das EntgTranspG kennen, kennen den individuellen Auskunftsanspruch, knapp die Hälfte kennt die Entgeltstrukturüberprüfung und knapp ein Drittel der Betriebe kennt die Berichtspflichten. Dienststellen mit mehr als 200 Beschäftigten, die das EntgTranspG kennen, kennen zu knapp drei Vierteln (74 %) den Auskunftsanspruch, zu gut einem Drittel (35 %) die Entgeltstrukturüberprüfung und zu knapp einem Viertel (23 %) die Berichtspflichten. Den Dienststellen sind die Instrumente des EntgTranspG damit also durchweg weniger bekannt als Betrieben.

Abbildung 6.20: Bekanntheit der Instrumente des Entgelttransparenzgesetzes in Betrieben und Dienststellen



Anmerkung: N=462 Betriebe und N=294 Dienststellen mit jeweils mehr als 200 Beschäftigten, die das Entg-TranspG kennen.

Quelle: IAW/SOKO-Betriebs- und Dienststellenbefragung, IAW-Berechnungen und -Darstellung.
[Vorgängerevaluation: Abb. 18]

Die Betriebs- und Dienststellenbefragung zeigt, dass selbst jene Betriebe und Dienststellen, die die Instrumente kennen und mehr als 200 Beschäftigte haben, nicht alle die Instrumente auch tatsächlich anwenden: Von diesen Betrieben wenden nämlich nur knapp zwei Drittel (61 %) das Instrument des individuellen Auskunftsanspruchs an, weniger als ein Drittel (32 %) die Berichtserstellungspflicht und mehr als die Hälfte (57 %) die Entgeltstrukturüberprüfung an.¹⁰³ Unter den Dienststellen, welche ebenfalls das EntgTranspG kennen und mehr als 200 Beschäftigte haben, geben weniger als der Hälfte (48 %) an, das Instrument des individuellen Auskunftsanspruchs anzuwenden. In etwa einem Drittel der Dienststellen werden die Berichtserstellungspflichten (31 %) sowie die Überprüfung der Entgeltstrukturen (35 %) angewendet.

Ein ähnliches Bild zeigt sich bei den Unternehmen: In Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten kennen rund 9 von 10 Unternehmen den individuellen Auskunftsanspruch (91 %). Deutlich geringer fällt die Bekanntheit der anderen beiden Instrumente aus: Die Regelung der freiwilligen Überprüfung der Entgeltstrukturen kennen 56 %, während die Berichtspflicht 38 % aller Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten bekannt ist. Von den Unternehmen, die das Instrument des individuellen Auskunftsanspruchs kennen und mehr als 500 Beschäftigte haben, wenden knapp 60 % dieses Instrument auch an. Etwas mehr als ein Drittel der Unternehmen, denen das Instrument bekannt ist, wenden auch tatsächlich das Instrument der Berichtspflicht an (36 %)¹⁰⁴, während knapp drei Viertel das Instrument der Überprüfung der Entgeltstrukturen umsetzen (73 %). Diese Konzentration auf letzterem Instrument überrascht, da es das einzige der Instrumente ist, das für Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten auf freiwilliger Basis umzusetzen ist.¹⁰⁵

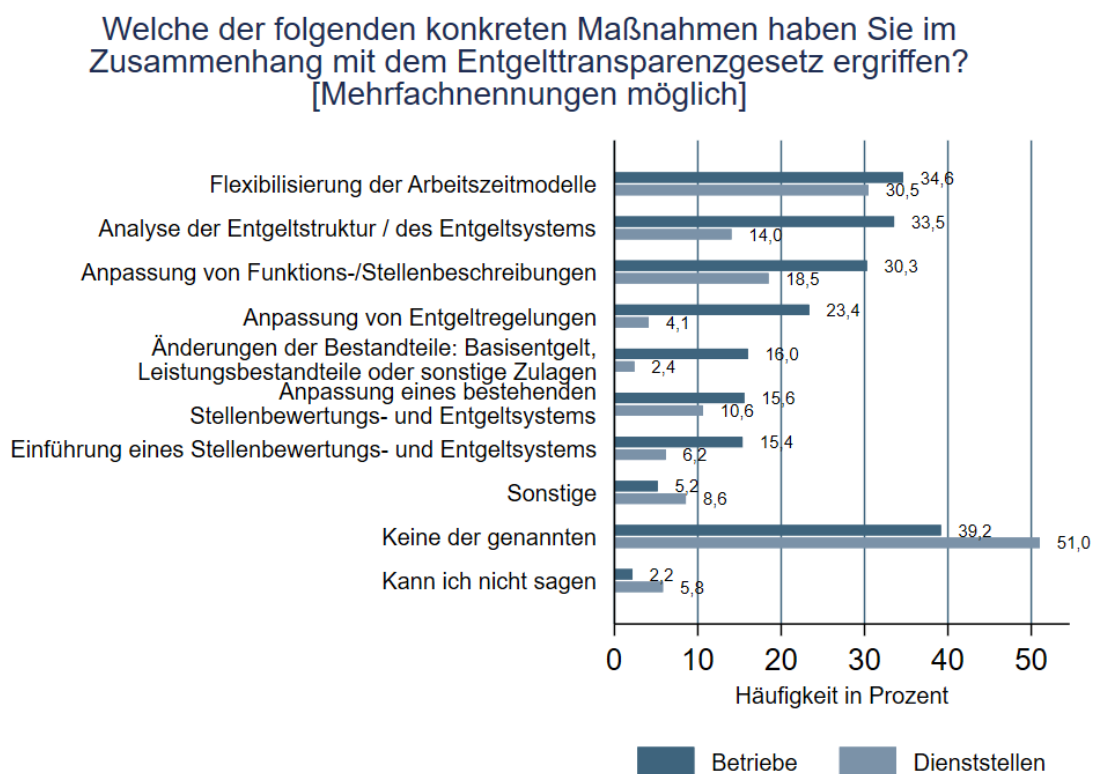
¹⁰³ Ab wann von einer Anwendung gesprochen wird, konnten Betriebe selbst entscheiden (beispielsweise, wenn ein Betrieb zwar die Infrastruktur für ein Auskunftsverlangen bereitgestellt hat, ohne jedoch ein Auskunftsverlangen erhalten zu haben). Die Frage, auf der die Ergebnisse dieses und des folgenden Absatzes beruhen, lautet: „Welche der folgenden Instrumente wenden Sie in Ihrem Betrieb an?“

¹⁰⁴ Ob diese Unternehmen im Einzelnen auch berichtspflichtig sind, lässt sich nicht in den Daten erkennen. Näherungsweise wird hier ein Schwellenwert von 500 Beschäftigten angewendet. Daher kann dieses Ergebnis als untere Grenze der Anwendung unter allen tatsächlich lageberichtspflichtigen Unternehmen interpretiert werden.

¹⁰⁵ Aufgrund der geringen Fallzahlen lassen sich aus den Befragungen keine Determinanten einer Umsetzung des Instruments der Überprüfung der Entgeltstrukturen herausarbeiten. Da unter den umsetzenden Unternehmen relativ viele Aktiengesellschaften sind, könnte jedoch vermutet werden, dass das Öffentlichkeitsinteresse von Kapitalgesellschaften, insbesondere von Aktiengesellschaften, gegenüber Berichten über Entgeltungleichheit im Unternehmen eine Rolle spielt.

Neben der Bekanntheit der Instrumente des EntgTranspG ist entscheidend, welche konkreten Maßnahmen getroffen wurden, im Zusammenhang mit dem Entgelttransparenzgesetz tatsächlich Entgelttransparenz herzustellen (Abbildung 6.21). Am häufigsten nannten Betriebe mit mehr als 200 Beschäftigten jeweils die Flexibilisierung von Arbeitszeitmodellen (35 %), die Analyse der Entgeltstruktur bzw. des Entgeltsystems (34 %) sowie die Anpassung von Funktions- und Stellenbeschreibungen (30 %). Alle übrigen Maßnahmen wurden von weniger als einem Viertel der Betriebe ergriffen. Dienststellen setzen ebenfalls am häufigsten Maßnahmen zur Flexibilisierung der Arbeitszeitmodelle (31 %) um. Im Gegensatz zu den Betrieben wurden jedoch deutlich seltener die Entgeltstruktur bzw. das Entgeltsystem analysiert sowie Entgeltregelungen angepasst. Allgemein lässt sich konstatieren, dass Dienststellen im Vergleich zu Betrieben deutlich häufiger passiv blieben, was sich auch im hohen Anteil der Dienststellen widerspiegelt, die keine der genannten Maßnahmen ergriffen hat. In der Vorgängerevaluation deutete sich ebenfalls an, dass im öffentlichen Dienst weniger Maßnahmen ergriffen wurden als in Unternehmen.

Abbildung 6.21: Im Zusammenhang mit dem Entgelttransparenzgesetz ergriffene Maßnahmen



Anmerkung: N=462 Betriebe mit mehr als 200 Beschäftigten und N=292 Dienststellen mit mehr als 200 Beschäftigten, die das EntgTranspG kennen.

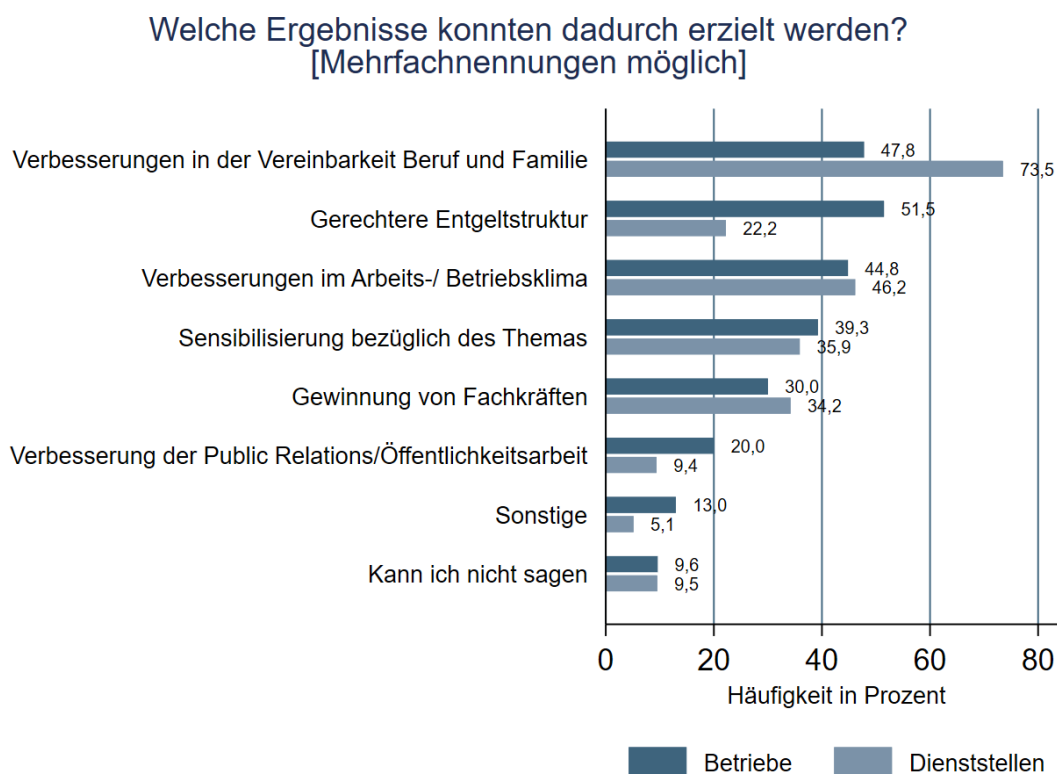
Quelle: IAW/SOKO-Betriebs- und Dienststellenbefragung, IAW-Berechnungen und -Darstellung.

[Vorgängerevaluation: Abb. 10]

Betriebe und Dienststellen, die Maßnahmen ergriffen haben, konnten angeben, welche Ergebnisse durch die ergriffenen Maßnahmen erzielt wurden (Abbildung 6.22). In über der Hälfte der Betriebe gab es Verbesserungen der Entgeltstruktur (52 %), Vereinbarkeit von Beruf und Familie (48 %), und des Arbeits- bzw. Betriebsklimas (45 %). Etwa ein Drittel der Betriebe berichtet von einer generellen Sensibilisierung hinsichtlich der Thematik (39 %) und von neu gewonnenen Fachkräften (30 %). Jeder

fünfte Betrieb konnte durch die ergriffenen Maßnahmen die Öffentlichkeitsarbeit verbessern. Werden nur Betriebe mit Tarifbindung betrachtet, ist das am häufigsten genannte Ergebnis (46 %) eine gerechtere Entgeltstruktur. Es zeigt sich also hinsichtlich der geschlechtsspezifischen Lohnungleichheit ein Verbesserungspotenzial der Entgeltstruktur in tarifgebundenen Betrieben. Eine Verbesserung des Arbeits- bzw. Betriebsklimas und Verbesserungen in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (jeweils 43 %) werden in tarifgebundenen Betrieben ebenfalls als häufige Ergebnisse infolge von Maßnahmen genannt.

Abbildung 6.22: Ergebnisse ergriffener Maßnahmen im Zusammenhang mit dem Entgelttransparenzgesetz



Anmerkung: N=452 Betriebe mit mehr als 200 Beschäftigten und N=275 Dienststellen mit mehr als 200 Beschäftigten, die das EntgTranspG kennen und Maßnahmen ergriffen haben.

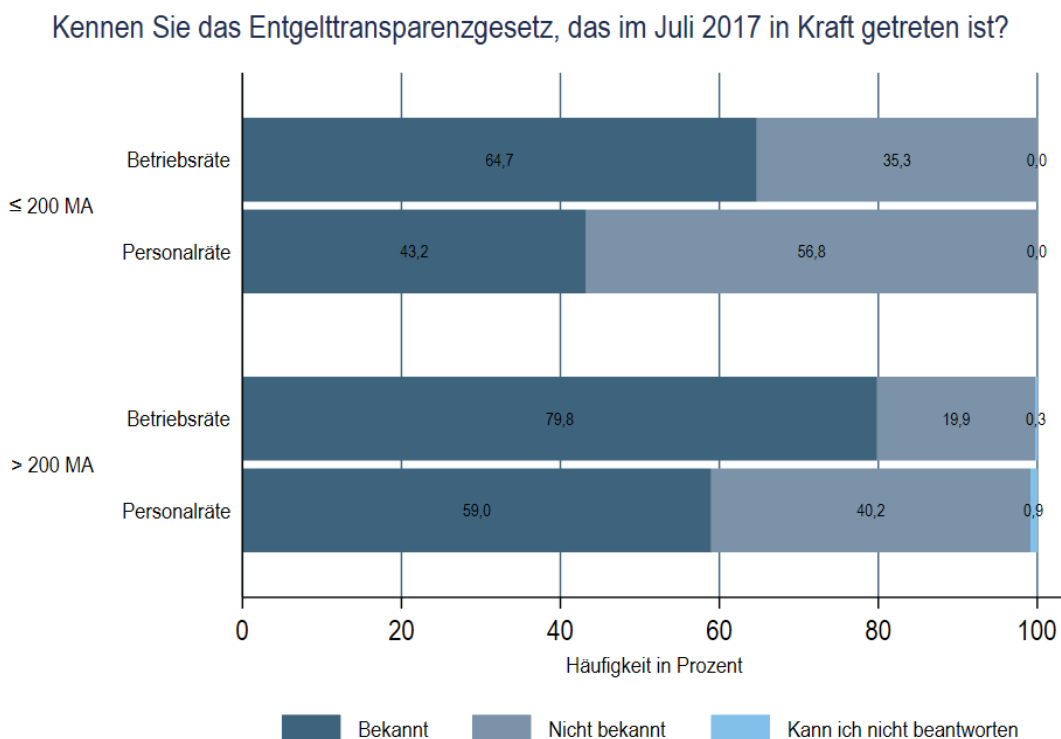
Quelle: IAW/SOKO-Betriebs- und Dienststellenbefragung, IAW-Berechnungen und -Darstellung.

Im Unterschied dazu geben knapp drei Viertel der Dienststellen (74 %) an, Verbesserungen hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie erwirken zu können, wohingegen in nur etwa jeder fünften Dienststelle eine gerechtere Entgeltstruktur etabliert werden konnte.

Neben Beschäftigten und Betrieben/Dienststellen wurden auch die Betriebs- und Personalräte nach der Bekanntheit des EntgTranspG und dessen Instrumenten gefragt (Abbildung 6.23 und Abbildung 6.24). Rund zwei Drittel der befragten Betriebs- und Personalräte geben an, dass ihnen das EntgTranspG selbst bekannt sei. Bei größeren Arbeitgebern ist das EntgTranspG um etwa 25 Prozentpunkte bekannter als bei Arbeitgebern mit bis zu 200 Beschäftigten, wo es knapp die Hälfte kennt.

Ein Vergleich zwischen der Art der Institution ergibt, dass drei Viertel aller Betriebsräte das EntgTranspG kennen, aber lediglich die Hälfte der Personalräte. Dies lässt sich teils darauf zurückführen, dass die befragten Personalräte tendenziell häufiger in die Gruppe der Institutionen mit nicht mehr als 200 Beschäftigten fallen. Aber selbst, wenn man nur innerhalb der größeren Institutionen vergleicht, liegt die Bekanntheit des Gesetzes unter den Betriebsräten mit 80 % noch immer deutlich höher als unter den Personalräten (59 %). Im Vergleich zur Vorgängerevaluation lässt sich feststellen, dass die Bekanntheit des EntgTranspG eher stagniert. Lediglich unter Betriebs- und Personalräten bei Arbeitgebern mit mehr als 200 Beschäftigten kam es zu einem moderaten Bekanntheitszuwachs um knapp 9 Prozentpunkte.

Abbildung 6.23: Bekanntheit des Entgelttransparenzgesetzes bei Betriebs- und Personalräten



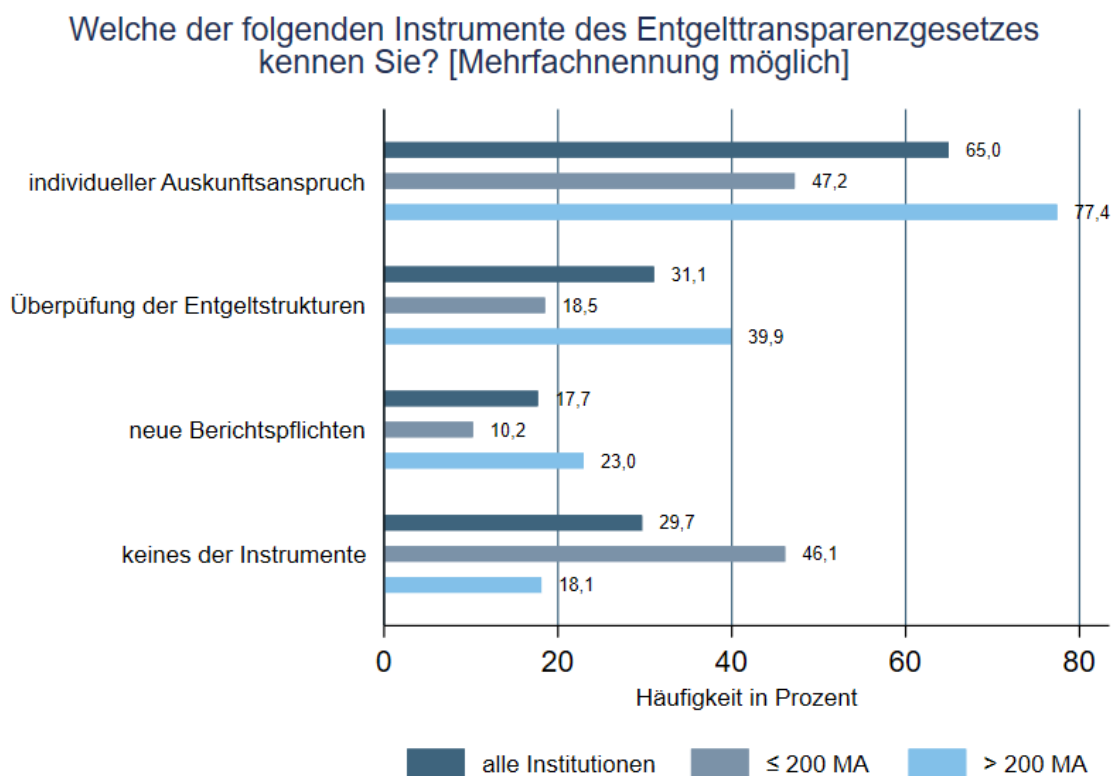
Anmerkung: N=876 Betriebs-Personalräte, darunter N=514 in Betrieben/Dienststellen mit mehr als 200 Beschäftigten und N=362 in Betrieben/Dienststellen mit 200 oder weniger Beschäftigten.

Quelle: IAW/SOKO-Betriebs- und Personalrätebefragung, IAW-Berechnungen und -Darstellung.

Hinsichtlich der einzelnen Instrumente ist der individuelle Auskunftsanspruch bei Betriebs- und Personalräten weiterhin am bekanntesten (Abbildung 6.24): Etwa zwei Drittel der Betriebs- bzw. Personalräte bestätigen, ihn zu kennen. Weit dahinter liegen die Aufforderung zur Überprüfung der Entgeltstrukturen, die etwa ein Drittel der Betriebs- und Personalräte kennt, und die neuen Berichtspflichten für lageberichtspflichtige Unternehmen, die nur noch weniger als jedem fünften Betriebs- und Personalrat bekannt sind. Rund 30 % der befragten Personalvertretungen kennen keines

der Instrumente, was in etwa mit dem Anteil der Betriebs- bzw. Personalräte übereinstimmt, der auch das EntgTranspG an sich nicht kennt.

Abbildung 6.24: Bekanntheit der Instrumente des Entgelttransparenzgesetzes bei Betriebs- und Personalräten



Anmerkung: N=876 Betriebs-Personalräte, darunter N=514 in Betrieben/Dienststellen mit mehr als 200 Beschäftigten und N=362 in Betrieben/Dienststellen mit 200 oder weniger Beschäftigten.

Quelle: IAW/SOKO-Betriebs- und Personalrätebefragung, IAW-Berechnungen und -Darstellung.

Analog zur Bekanntheit des EntgTranspG selbst hängt die Bekanntheit seiner einzelnen Instrumente stark damit zusammen, ob ein Betrieb oder eine Dienststelle direkt von diesem Instrument betroffen ist. Etwa drei Viertel aller Betriebs- oder Personalräte in Betrieben oder Dienststellen mit mehr als 200 Beschäftigten kennen den individuellen Auskunftsanspruch, verglichen mit weniger als der Hälfte in Institutionen mit bis zu 200 Beschäftigten. Auch die Aufforderung zur Überprüfung der Entgeltstrukturen sowie die Berichtspflichten sind in größeren Institutionen durchweg bekannter. Unter Einbezug des dort relevanten Schwellenwerts von 500 Beschäftigten zeigt sich, dass Betriebs- und Personalräte diese Instrumente etwa doppelt so häufig kennen, wenn ihr Gesamtunternehmen bzw. ihre Gesamtinstitution mehr als 500 Beschäftigte zählt. Nichtsdestotrotz reicht selbst dort die Bekanntheit dieser Instrumente nicht im Ansatz an die Bekanntheit des individuellen Auskunftsanspruchs heran. Knapp weniger als die Hälfte der Personalvertretungen in Institutionen, in denen kein Instrument greift, kennt keines der Instrumente. In größeren Institutionen kennt nur weniger als ein Fünftel der Betriebs- und Personalräte kein Instrument des EntgTranspG.

Es ist entsprechend erstaunlich zu beobachten, dass nur rund drei Viertel der befragten Betriebs- bzw. Personalräte, die in Institutionen mit mehr als 200 Beschäftigten arbeiten, angeben, das Kerninstrument des EntgTranspG zu kennen. Dies weist daher darauf hin, dass die Bekanntheit der Instrumente

sich seit 2019 nicht verbessert hat. Die Instrumente sind weiterhin vielen Betriebs- und Personalräten nicht bekannt. Selbst in Betrieben, Dienststellen und Unternehmen, in denen diese Maßnahmen gesetzlich verpflichtend greifen, weiß weiterhin ein nicht unwesentlicher Teil der befragten Räte nichts von diesen Instrumenten.

Insgesamt zeigt sich also, dass sowohl das EntgTranspG an sich als auch seine Instrumente bei den Beschäftigten wenig bekannt sind. Bei den Betrieben und Dienststellen ist das EntgTranspG an sich einigermaßen bekannt, die einzelnen Instrumente jedoch weniger; wenn überhaupt, dann ist der individuelle Auskunftsanspruch bekannt. Bei Betriebs- und Personalräten ist das EntgTranspG ebenfalls einem größeren Teil der Befragten nicht bekannt. Insgesamt zeigt sich, dass die Bekanntheit in größeren Betrieben und im privaten Sektor höher ist. Das gilt auch für die Personalvertretungen. Ein deutlich positiver zeitlicher Trend lässt sich hingegen nicht beobachten.

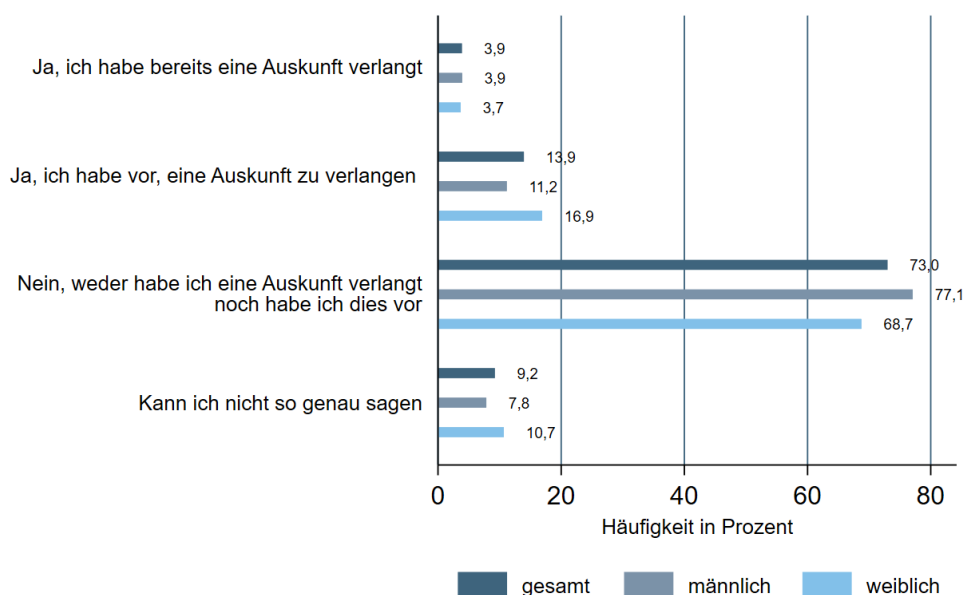
6.5 Umsetzung des individuellen Auskunftsanspruchs

Das zentrale Instrument des EntgTranspG ist der individuelle Auskunftsanspruch. Dieser besteht laut § 12 Abs. 1 EntgTranspG für Beschäftigte in Betrieben und Dienststellen, in denen mehr als 200 Beschäftigte tätig sind.

Zunächst wurden die Beschäftigten danach gefragt, ob sie bereits ein Auskunftsverlangen gestellt haben oder dies in Zukunft vorhaben (Abbildung 6.25). Unter allen Beschäftigten aus Betrieben oder Dienststellen mit mehr als 200 Beschäftigten haben seit Inkrafttreten des Gesetzes insgesamt 4 % bereits eine Auskunft verlangt. Zudem haben weitere 14 % der Beschäftigten vor, in Zukunft eine Auskunft zu verlangen. Die meisten Beschäftigten haben weder bereits eine Auskunft verlangt hat, noch vor, dies in absehbarer Zukunft zu tun (73 %).¹⁰⁶ Diese Ergebnisse decken sich mit denen der Vorgängerevaluation. Obwohl das EntgTranspG schon über einen längeren Zeitraum gilt, ist der Anteil der Beschäftigten, die bereits eine Auskunft verlangt haben, im Vergleich zur Vorgängerevaluation nicht gestiegen.¹⁰⁷ Der Anteil der Personen, die sich vorstellen können, eine Auskunft zu verlangen, ist mit 42 % deutlich höher. Interessant ist auch, dass es keine großen Unterschiede zwischen den Geschlechtern gibt. Frauen und Männer stellen in etwa gleich häufig Auskunftsanfragen.

Abbildung 6.25: Auskunftsverlangen zur Entgeltgleichheit bei Beschäftigten

Haben Sie eine Auskunft zur Entgeltgleichheit verlangt, oder haben Sie dies in der Zukunft vor?



Anmerkung: N=1.291 Beschäftigte in Betrieben und Dienststellen mit mehr als 200 Beschäftigten, darunter N=663 männliche und N=628 weibliche Beschäftigte.

Quelle: IAW/SOKO-Beschäftigtenbefragung, IAW-Berechnungen und -Darstellung.
[Vorgängerevaluation: Abb. 29]

¹⁰⁶ Es war auch nicht das Ziel des Gesetzes, dass alle Beschäftigten den Auskunftsanspruch nutzen. Ursprünglich wurde davon ausgegangen, dass ein Prozent der Beschäftigten ein Auskunftsverlangen stellt (siehe Bundestagsdrucksache 18/11133).

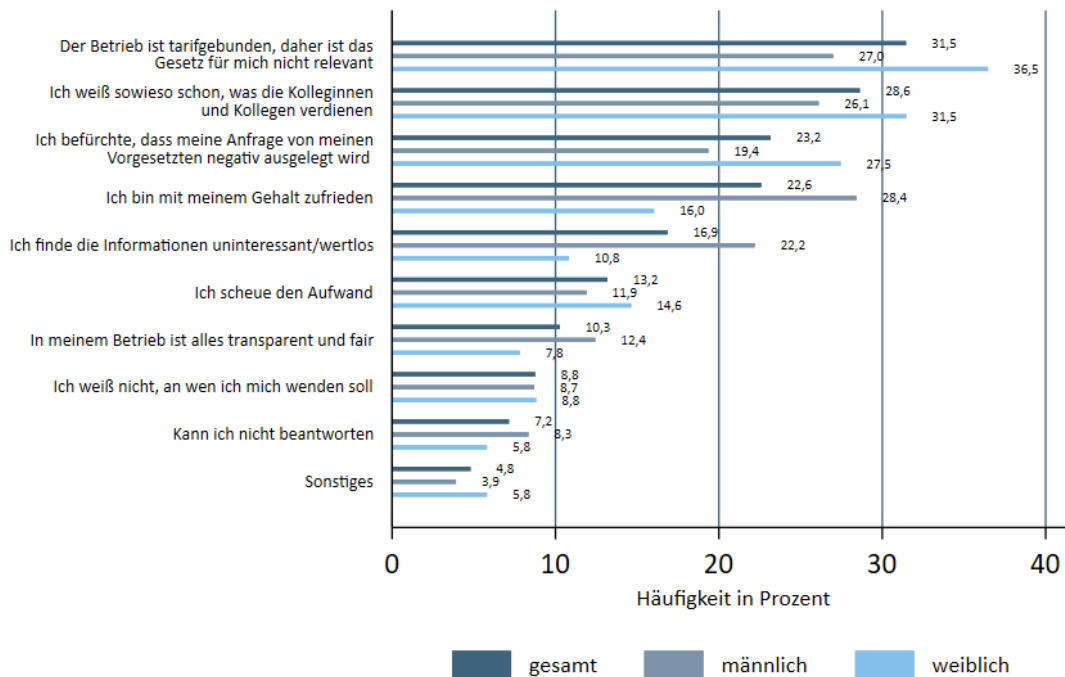
¹⁰⁷ Dass der Anteil nicht wie erwartet gestiegen ist, kann verschiedene Gründe haben. Dazu zählen insbesondere die statistische Unsicherheit und eine nicht-zufällige Stichprobe (Personen, die das Gesetz kennen oder sogar schon eine Auskunft verlangt haben, sind möglicherweise eher dazu geneigt, an einer solchen Befragung teilzunehmen).

Unter den Personen, die den Auskunftsanspruch kennen (27 %, vgl. Abbildung 6.16), haben bereits 11 % eine Auskunftsanfrage gestellt und 18 % haben dies vor. Auch unter diesen Personen gibt eine Mehrheit von 66 % an, weder eine Auskunft verlangt zu haben noch dies vorzuhaben.

Zusätzlich wurden die Beschäftigten gefragt, ob sie sich grundsätzlich vorstellen können, eine Auskunft zu verlangen und warum sie dies ggf. nicht tun würden (nicht graphisch dargestellt). Die Hälfte der Beschäftigten gibt an, dass sie sich grundsätzlich vorstellen können, in Zukunft eine Auskunft zu verlangen (51 %). Dieser Wert liegt etwas niedriger als in der Vorgängerevaluation, in der 58 % der Befragten angegeben hatten, sich dies vorstellen zu können. Um zu analysieren, was Beschäftigte dazu motiviert bzw. davon abhält, eine Auskunftsanfrage zu stellen, wurden sie nach den jeweiligen Gründen gefragt. Drei Viertel der Beschäftigten, die eine Auskunft verlangt haben, wollten die Auskunft als Basis nutzen, um ihr Gehalt besser zu verhandeln. 28 % der Beschäftigten, die eine Auskunft verlangt haben, geben an, sich unfair behandelt zu fühlen und 20 % wollten Informationen für eine mögliche Klage erhalten. Dahingegen gab in der Vorgängerevaluation rund ein Drittel der dort befragten Personen an, dass die Auskunft die Grundlage für eine Klage gegen den Arbeitgeber schaffen sollte. Ebenfalls ein Drittel hatte den Verdacht, unfair bezahlt zu werden und nur 26 % wollten zusätzliche Argumente bei den Gehaltsverhandlungen haben. Ein wenig mehr als die Hälfte gab an, durch die Auskunft den eigenen Wert für das Unternehmen im Vergleich besser einschätzen zu können.

Abbildung 6.26: Auskunftsverlangen zur Entgeltgleichheit bei Beschäftigten

Was spricht für Sie dagegen, eine Auskunft zur Entgeltgleichheit zu verlangen?
[Mehrfachnennungen möglich]



Anmerkung: N=1.062 Beschäftigte in Betrieben oder Dienststellen mit mehr als 200 Beschäftigten, die bisher keine Auskunftsanfrage gestellt haben und dies auch nicht vorhaben, darunter N=563 männliche und N=499 weibliche Beschäftigte.

Quelle: IAW/SOKO-Beschäftigtenbefragung, IAW-Berechnungen und -Darstellung.

[Vorgängerevaluation: Abb. 33]

Die Gründe, weshalb Personen *keine* Auskunft angefordert haben und dies auch nicht vorhaben, sind dagegen vielfältig (Abbildung 6.26). So geben zahlreiche Beschäftigte an, dass eine Auskunftsanfrage keinen Mehrwert habe: Fast ein Drittel sagt, dass ihr Betrieb tarifgebunden ist und das Gesetz für sie somit irrelevant sei; ein weiteres Viertel gibt an, ohnehin bereits zu wissen, was die Kolleginnen und Kollegen verdienen und ungefähr ein Fünftel sagt, dass Informationen zur Entgeltgleichheit uninteressant oder wertlos seien. Ein weiterer Grund, keine Anfrage zu stellen, ist die Sorge, dass diese von Vorgesetzten negativ ausgelegt werden könnte (23 %). Dieser Anteil ist unter Frauen ein wenig höher als unter Männern (28 % ggü. 19 %). Zuletzt gibt es für viele Beschäftigte keinen Grund, eine Anfrage zu stellen. Sie sind mit ihrem Gehalt zufrieden (23 %) oder sind der Meinung, dass im Betrieb alles fair und transparent ist (10 %). Das steht im Gegensatz zur Vorgängerevaluation. Dort gab fast die Hälfte an, dass die Entgeltstrukturen bei ihrem Arbeitgeber transparent und fair sind.¹⁰⁸

Um eine individuelle Auskunftsanfrage auf Informationen über die Höhe der Entlohnung vergleichbarer Tätigkeiten zu stellen, müssen die Beschäftigten wissen, an wen sie sich innerhalb des Betriebs bzw. der Dienststelle wenden müssen. Jedoch gibt knapp die Hälfte der Beschäftigten (45 %) an, dass sie dies nicht wissen. Dieser Anteil ist vergleichbar mit dem aus der Vorgängerevaluation (42 %).

Insgesamt haben 50 Personen in der Beschäftigtenbefragung angegeben, dass sie bereits eine individuelle Auskunftsanfrage gestellt haben. Diese Personen wurden gefragt, welche Konsequenzen diese Anfrage hatte. In etwas mehr als der Hälfte der Fälle wurde geprüft, ob ihr Gehalt zu niedrig ist. Das Gehalt wurde etwa für die Hälfte der Beschäftigten, die eine Auskunftsanfrage gestellt haben, erhöht. Ein Fünftel der Anfragen wurden abgelehnt, während einige Beschäftigte angeben, ignoriert worden zu sein. Vier Befragte geben an, juristisch gegen den Arbeitgeber vorgegangen zu sein.

Um besser analysieren zu können, wie die Beschäftigten auf Gehaltsunterschiede reagieren, wurde ihnen ein hypothetisches Szenario vorgestellt, in dem sie entweder 1 %, 5 %, 10 % oder 15 % weniger verdienen als ihre Kolleginnen und Kollegen mit einer vergleichbaren Tätigkeit. Jedem Beschäftigten wurde ein solches Szenario vorgegeben: *„Stellen Sie sich bitte vor, Sie haben erfahren, dass Sie X % weniger pro Stunde verdienen als ihre Kolleginnen und Kollegen, die eine vergleichbare Tätigkeit ausüben.“*

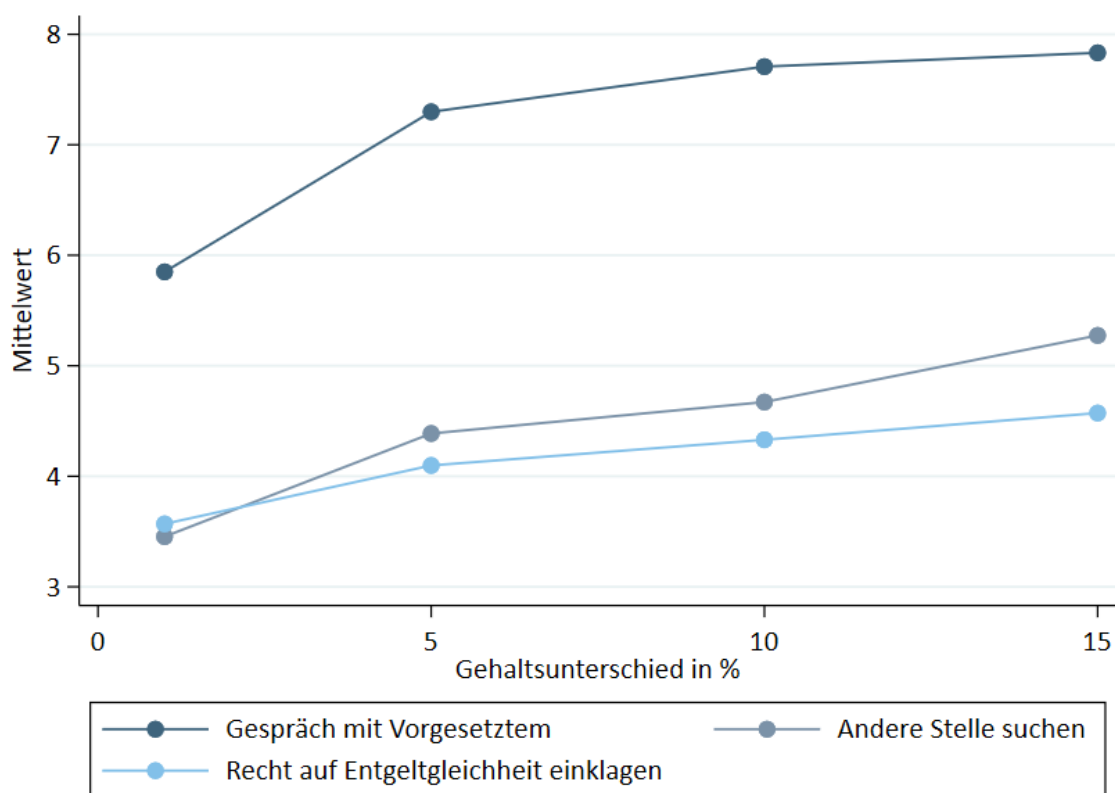
Gegeben diesem hypothetischen Szenario wurden die Befragten gebeten auf einer Skala von 0 bis 10 einzustufen, ob sie 1) mit ihrem Vorgesetzten darüber sprechen würden, 2) sich eine andere Stelle suchen würden, und 3) ihr Recht auf Entgeltgleichheit einklagen würden. Der Wert 0 steht dabei für „auf keinen Fall“ und 10 für „auf jeden Fall“. Mit Zahlen zwischen 0 und 10 können die Beschäftigten ihre Einschätzung abstufen. Abbildung 6.27 stellt die von den Befragten gegebenen durchschnittlichen Einschätzungen dar. Die Ergebnisse zeigen, dass die Beschäftigten im Durchschnitt schon bei geringen Gehaltsunterschieden von einem Prozent eher dazu geneigt sind das Gespräch mit dem Vorgesetzten zu suchen. Die durchschnittliche Bereitschaft ein Gespräch zu suchen steigt bei einem Gehaltsunterschied von 5 % stark an und steigt mit höheren Gehaltsabständen nur noch wenig. Im Vergleich dazu sind die Beschäftigten aber eher abgeneigt drastischere Wege zu gehen. Bei sehr geringen Gehaltsunterschieden geben die Beschäftigten im Durchschnitt an weder die Stelle zu wechseln noch zu klagen. Die Bereitschaft steigt im Durchschnitt zwar mit größer werdenden Gehaltsunterschieden, bleibt jedoch gering.

¹⁰⁸ Die Vergleichbarkeit ist jedoch durch die unterschiedlichen Antwortmöglichkeiten der Vorgängerevaluation begrenzt.

Die Ergebnisse zeigen somit, dass die Beschäftigten schon bei kleinen Gehaltsunterschieden bereit wären, etwas dagegen zu unternehmen. Das ist vor allem der Fall, wenn die Hürden vergleichsweise niedrigschwellig sind (mit Vorgesetzten sprechen). Die Beschäftigten sind jedoch eher abgeneigt, Wege zu wählen, deren Hürden höher sind (Stelle wechseln oder klagen). Das ist sogar der Fall, wenn die Gehaltsunterschiede hoch sind. Selbst wenn also Gesetze einen Rahmen bieten, durch proaktives Handeln für das eigene Recht einzustehen, bestehen dafür relativ große Hürden.

Insgesamt zeigen sich bei den Beschäftigten also relativ geringe Fallzahlen tatsächlicher Auskunftsanfragen. Jedoch haben einige Beschäftigte vor, eine Auskunftsanfrage zu stellen und viele können es sich grundsätzlich vorstellen. Allerdings deuten die in Abbildung 6.27 dargestellten Ergebnisse darauf hin, dass Beschäftigte nur bereit sind, gegen Gehaltsunterschiede vorzugehen, wenn die Hürden vergleichsweise niedrig sind. Dadurch gestaltet sich die individuelle Durchsetzung des eigenen Rechtsanspruchs schwierig.

Abbildung 6.27: Reaktionen der Beschäftigten auf Gehaltsunterschiede



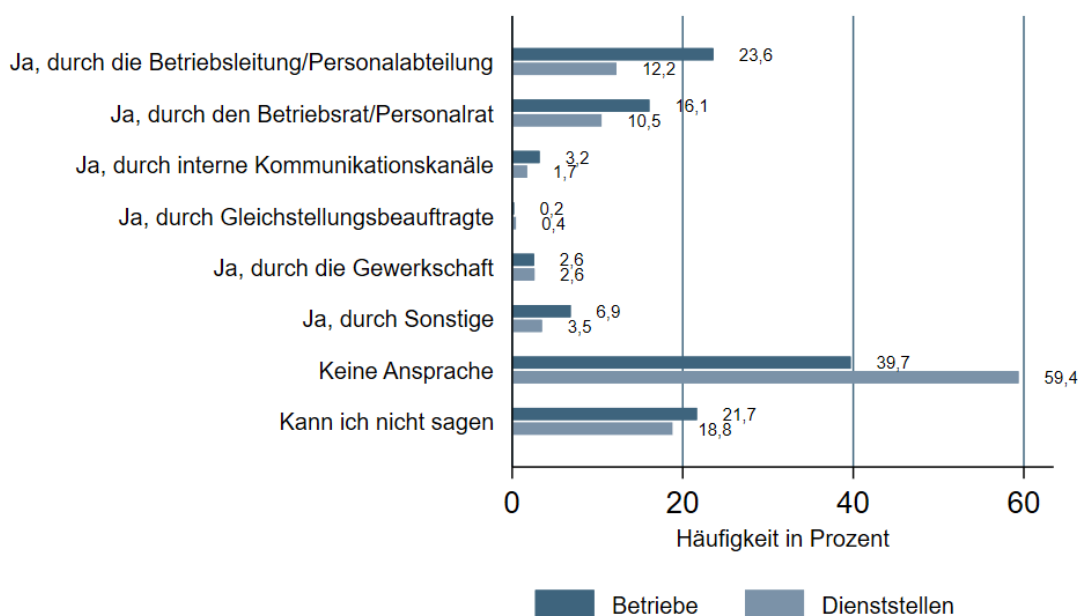
Anmerkung: N=2.332 Beschäftigte.

Quelle: IAW/SOKO-Beschäftigtenbefragung, IAW-Berechnungen und -Darstellung.

Das Instrument der individuellen Auskunftsanfrage und damit verbundene Aspekte wurden auch in der Befragung der Betriebe und Dienststellen untersucht. Zunächst wurde gefragt, ob die Belegschaft aktiv über die Möglichkeiten des individuellen Auskunftsanspruchs informiert wurde und, falls ja, durch wen. Wenn eine Information erfolgte, dann wurde die Möglichkeit eines individuellen Auskunftsanspruchs in Betrieben größtenteils über die Betriebsleitung bzw. Personalabteilung (24 %) oder den Betriebsrat (16 %) kommuniziert (Abbildung 6.28). Alle übrigen Wege der Übermittlung wurden nur in relativ wenigen Betrieben genutzt. Insgesamt haben 39 % der Betriebe ihre Beschäftigten aktiv über das Instrument informiert. Der Anteil derer, die keine aktive Ansprache betreiben haben, ist mit 40 % etwas größer. Etwa ein Fünftel der Betriebe (22 %) kann sich zu dieser Frage gar nicht positionieren. Bei den Dienststellen zeigt sich ein deutlich negativeres Bild. Die Unterrichtung über den Auskunftsanspruch findet nur in weniger als einem Viertel (22 %) der Dienststellen aktiv statt, und wenn, dann übernimmt dies auch hier zum Großteil die Betriebsleitung oder Personalabteilung (12 %) oder der Betriebsrat (11 %). Alle übrigen Kommunikationswege werden seltener genutzt als in Betrieben. Hierbei kann ebenfalls knapp ein Fünftel (19 %) der Befragten die Frage nicht beantworten.

Abbildung 6.28: Ansprache der Belegschaft zum Entgelttransparenzgesetz und zum Auskunftsanspruch

Ist die Belegschaft Ihres/r Betriebs/Dienststelle gezielt und aktiv über das Entgelttransparenzgesetz und die Möglichkeit eines individuellen Auskunftsanspruchs informiert worden?
[Mehrfachnennungen möglich]

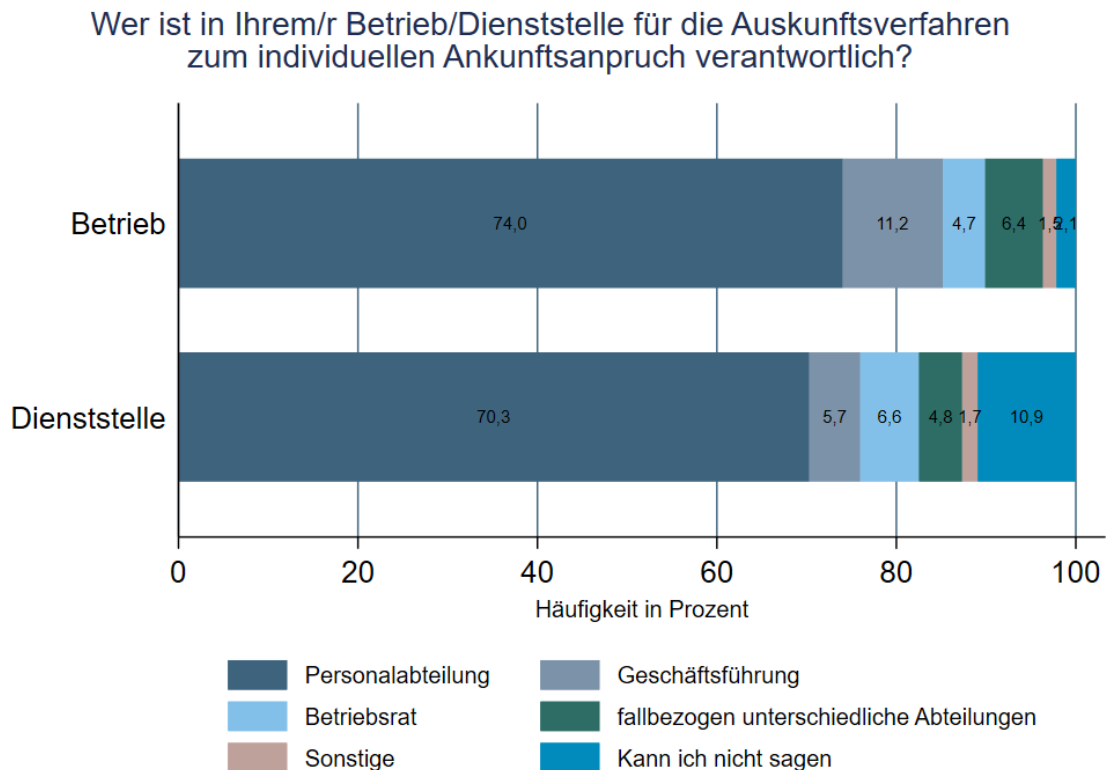


Anmerkung: N=466 Betriebe und N=229 Dienststellen mit jeweils mehr als 200 Beschäftigten, denen der individuelle Auskunftsanspruch des EntgTranspG bekannt ist.

Quelle: IAW/SOKO-Betriebs- und Dienststellenbefragung, IAW-Berechnungen und -Darstellung.

Im weiteren Prozess einer individuellen Auskunftsanfrage stellt sich die Frage, wer von Seiten des Betriebs bzw. der Dienststelle für die Verarbeitung verantwortlich ist. Hier nannten etwa drei Viertel der Betriebe und Dienststellen die Personalabteilung (Abbildung 6.29). Bei den Betrieben ist darauffolgend mit 11 % die Geschäftsführung am zweithäufigsten verantwortlich. Etwa ein Zehntel der Befragten in den Dienststellen (11 %) kann die Verantwortlichkeit für das Verfahren nicht genau verorten. Betriebsräte sind nur in relativ wenigen Fällen für die Beantwortung des Auskunftsverfahren verantwortlich.

Abbildung 6.29: Verantwortung für die Auskunftsverfahren



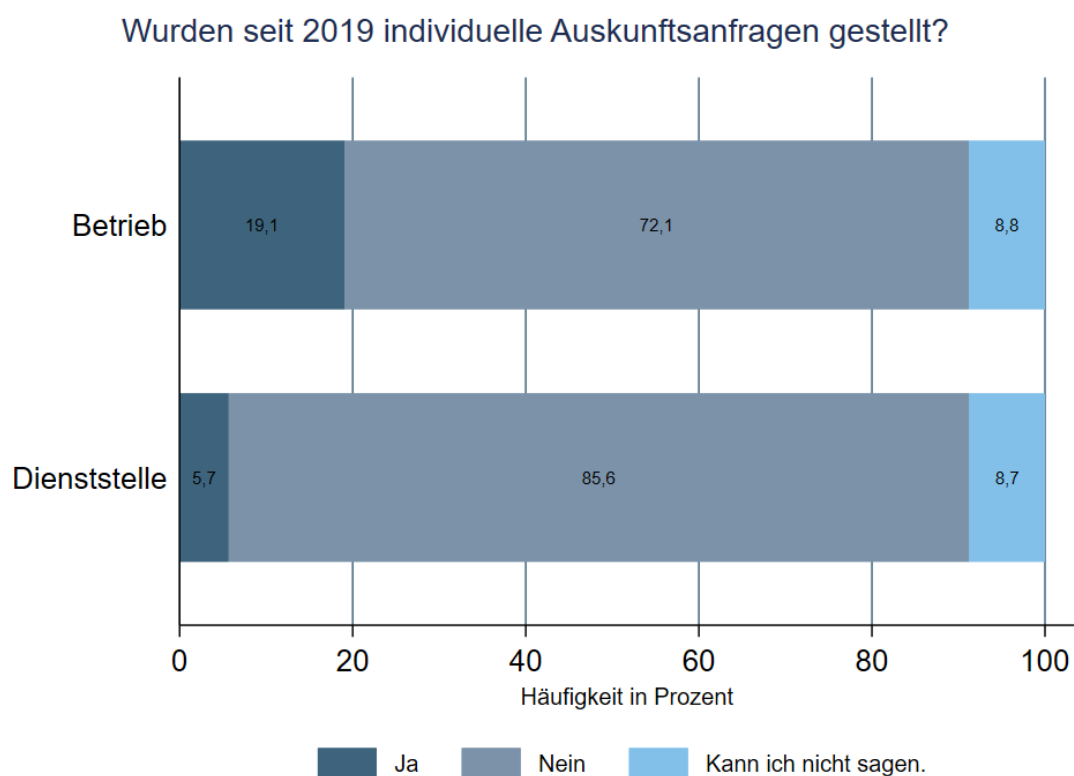
Anmerkung: N=466 Betriebe und N=229 Dienststellen mit jeweils mehr als 200 Beschäftigten, denen der individuelle Auskunftsanspruch des EntgTranspG bekannt ist.

Quelle: IAW/SOKO-Betriebs- und Dienststellenbefragung, IAW-Berechnungen und -Darstellung.

Neben der Verantwortlichkeit ist die zentrale Frage die Häufigkeit der individuellen Auskunftsanfragen aus Sicht der Betriebe und Dienststellen. Hierbei wurde nur auf die Zeit seit 2019 rekurriert, da die betrachtete Zeitspanne sonst zu lange wäre, um konsistente Antworten zu erhalten. In fast jedem fünften Betrieb (19 %) wurde seit 2019 mindestens eine Auskunftsanfrage durch Beschäftigte gestellt (Abbildung 6.30). Nur 6 % der Dienststellen bejahten diese Frage. Neben der großen Diskrepanz zwischen Betrieben und Dienststellen fällt auf, dass doch recht viele Betriebe betroffen sind, obwohl nur wenige Beschäftigte tatsächlich ein Auskunftsverlangen stellen.¹⁰⁹

Bei der Differenzierung nach einer bestehenden Tarifbindung ergibt die Betriebsbefragung, dass in beiden Fällen (mit und ohne Tarif) in über zwei Drittel (69 % bzw. 73 %) der befragten Betriebe seit dem Jahr 2019 keine Auskunftsanfragen zu verzeichnen sind. Dabei werden in nicht tariflich gebundenen Betrieben Auskunftsanfragen anteilig etwas häufiger gestellt.

Abbildung 6.30: Stellung von individuellen Auskunftsanfragen



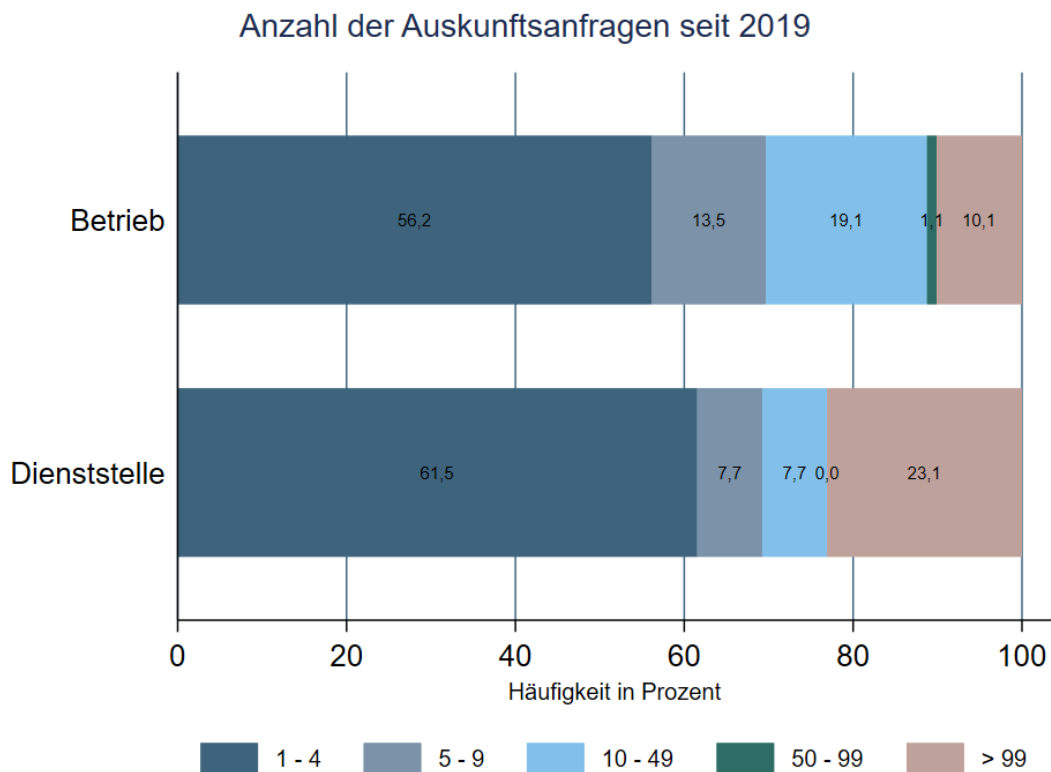
Anmerkung: N=466 Betriebe und N=229 Dienststellen mit jeweils mehr als 200 Beschäftigten, denen der individuelle Auskunftsanspruch des EntgTranspG bekannt ist.

Quelle: IAW/SOKO-Betriebs- und Dienststellenbefragung, IAW-Berechnungen und -Darstellung.

¹⁰⁹ Die Erklärung hierfür könnte mit dem *free-rider* Effekt oder einer Leuchtturmwirkung der ersten Anfragen und einem Betrieb bzw. Dienststelle zusammenhängen. So könnte es zum einen ausreichen, wenn in einem Betrieb *wenige* Anfragen gestellt werden, um die Entgeltstrukturen für *alle* Beschäftigten innerhalb des Betriebs bzw. der Dienststelle zu verbessern. Die Ergebnisse der Befragung sprechen allerdings gegen diese Hypothese (siehe Abbildung 6.34). Zum anderen könnte das Ergebnis der ersten Anfragenden ausschlaggebend für das Engagement weiterer Anfragen sein. Sollte sich kein Erfolg abzeichnen, bleibt die Anzahl der Auskunftsanfragen je Betrieb gering. Beide Mechanismen könnten erklären, warum zwar viele Betriebe Auskunftsanfragen erhalten, jedoch anteilig nur wenig Beschäftigte.

Die Folgefrage zielt darauf ab, wie oft Auskunftsverlangen konkret gestellt wurden (Abbildung 6.31). 56 % der Betriebe und 62 % der Dienststellen haben maximal vier Anfragen erhalten. Ein Drittel der Betriebe bekam im betrachteten Zeitraum zwischen 5 und 99 Anfragen, etwa ein Zehntel sogar 100 und mehr Anfragen. In Betrieben wurden durchschnittlich 62 % der Auskunftsanfragen durch Frauen gestellt. Der Frauenanteil ist mit etwa drei von vier Anfragen in den befragten Dienststellen noch etwas höher als in den Betrieben.

Abbildung 6.31: Anzahl der Auskunftsanfragen

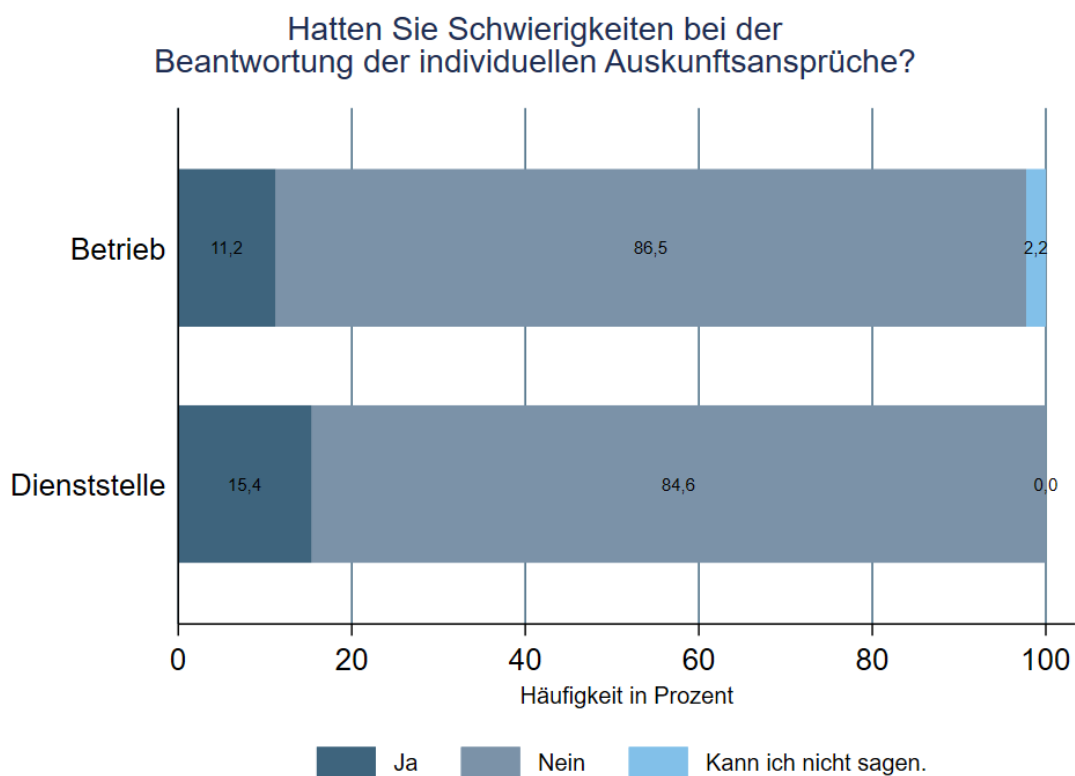


Anmerkung: N=89 Betriebe und N=13 Dienststellen mit jeweils mehr als 200 Beschäftigten, die individuelle Auskunftsanfragen erhalten haben.

Quelle: IAW/SOKO-Betriebs- und Dienststellenbefragung, IAW-Berechnungen und -Darstellung.

Bei der Bearbeitung und Beantwortung von Auskunftsanfragen hatten die befragten Betriebe und Dienststellen größtenteils keine Schwierigkeiten (Abbildung 6.32). Etwas mehr als ein Zehntel der Betriebe (11 %) und 15 % der Dienststellen berichten von Schwierigkeiten, wobei hiervon größtenteils Institutionen betroffen waren, denen relativ wenige (1 bis 4) Anfragen gestellt wurden. Aus Sicht der Betriebe und Dienststellen sind die Hauptgründe dafür, warum es hierbei zu Schwierigkeiten bzw. einer Nicht-Beantwortung der Anfragen kam, vor allem zu kleine und somit die Aussagekraft des Vergleichs vermindernde Vergleichsgruppen sowie Unklarheiten bei der Definition „gleicher“ oder „gleichwertiger“ Arbeit. Der Anteil der Dienststellen, die bei der Bearbeitung und Beantwortung von Auskunftsverlangen Schwierigkeiten haben, ist im Vergleich zur Vorgängerevaluation in etwa gleichgeblieben (Dienststellen: 15 %, Unternehmen: 13 % (letzterer Wert ist aufgrund abweichender Definition eines Unternehmens nicht direkt mit der Zahl der Betriebe vergleichbar).

Abbildung 6.32: Schwierigkeiten bei der Beantwortung individueller Auskunftsanfragen

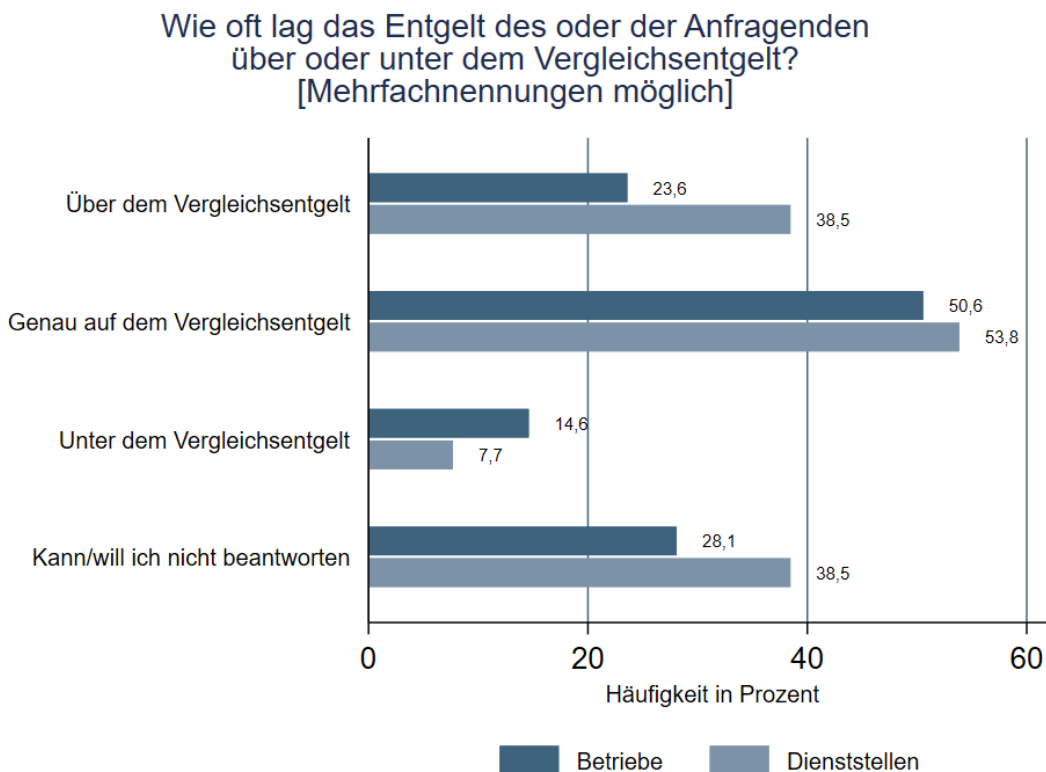


Anmerkung: N=89 Betriebe und N=13 Dienststellen mit jeweils mehr als 200 Beschäftigten, die individuelle Auskunftsanfragen erhalten haben.

Quelle: IAW/SOKO-Betriebs- und Dienststellenbefragung, IAW-Berechnungen und -Darstellung.

Etwa ein Viertel der Betriebe, die mindestens eine individuelle Auskunftsanfrage erhalten haben, geben an, dass das Entgelt der/des Anfragenden in mindestens einem Fall über dem Vergleichsentgelt lag (24 %, siehe Abbildung 6.33)¹¹⁰. Bei den Dienststellen liegt dieser Anteil über dem der Betriebe (39 %). In mindestens einer Auskunftsanfrage lag das Entgelt des anfragenden Beschäftigten in 15 % (8 %) der Betriebe (Dienststellen) unter dem Vergleichsentgelt. Die Mehrheit der Betriebe berichten von jeweils mindestens einer Anfrage, bei der das Entgelt auf dem Vergleichsentgelt liegt.

Abbildung 6.33: Entgeltvergleich im Rahmen des Auskunftsanspruchs



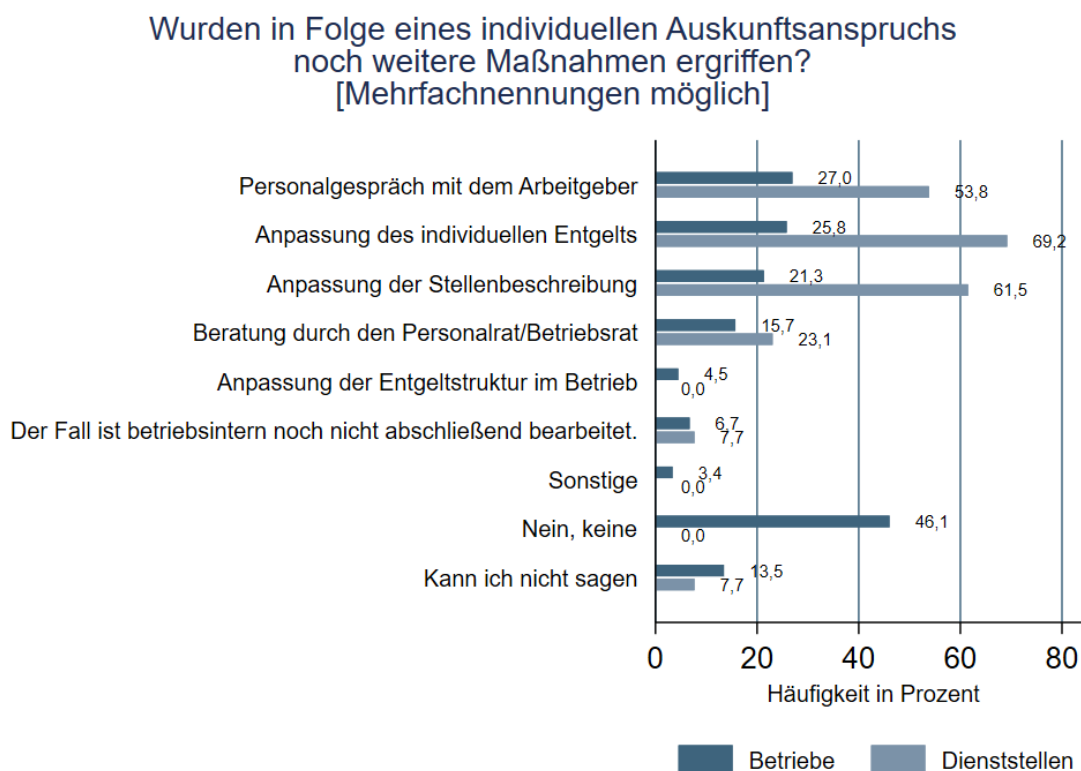
Anmerkung: N=89 Betriebe und N=13 Dienststellen mit jeweils mehr als 200 Beschäftigten, die individuelle Auskunftsanfragen erhalten haben.

Quelle: IAW/SOKO-Betriebs- und Dienststellenbefragung, IAW-Berechnungen und -Darstellung.

¹¹⁰ Da ein Betrieb mehrere Auskunftsanfragen erhalten haben kann, die jeweils zu unterschiedlichen Ergebnissen führen können, sind in dieser Frage Mehrfachnennungen möglich. Daraus lässt sich demnach lesen, ob mindestens eine der erteilten Auskünfte jeweils ober-/unterhalb bzw. auf dem Vergleichsentgelt lag. Ein Betrieb kann folglich sowohl eine Auskunft über als auch unter dem Vergleichsentgelt erteilt haben.

Im Folgenden wird die Reaktion der Betriebe und Dienststellen genauer analysiert: Durch das Instrument des individuellen Auskunftsanspruchs wurden von Betrieben und Dienststellen einige Maßnahmen ergriffen (Abbildung 6.34). 21 % der Betriebe passten ihre Stellenbeschreibungen an, 26 % das individuelle Entgelt der oder des Beschäftigten und 27 % führten ein entsprechendes Personalgespräch. In 16 % der Betriebe gab es Beratungen durch den Betriebsrat. Die Entgeltstruktur wurde hingegen nur selten (5 %) angepasst. In fast der Hälfte der Betriebe (49 %) wurden keine Maßnahmen ergriffen. Große Teile der Dienststellen führten Anpassungen an den Stellenbeschreibungen (62 %) oder am individuellen Entgelt (69 %) durch und/oder führten Personalgespräche mit betroffenen Beschäftigten (54 %). Beratungen durch Personalräte wurden in 23 % der Dienststellen durchgeführt. Zu einer Anpassung der Entgeltstrukturen kam es in keiner befragten Dienststelle. In einem geringen Anteil (7 % bzw. 8 %) der befragten Betriebe und Dienststellen wurden entsprechende Fälle noch nicht abschließend bearbeitet.

Abbildung 6.34: Weitere Maßnahmen in Folge des Auskunftsanspruchs



Anmerkung: N=89 Betriebe und N=13 Dienststellen mit jeweils mehr als 200 Beschäftigten, die individuelle Auskunftsansprüche erhalten haben.

Quelle: IAW/SOKO-Betriebs- und Dienststellenbefragung, IAW-Berechnungen und -Darstellung.

Betriebs- und Personalräte wurden zunächst nach den Verfahren bei den individuellen Auskunftsverlangen gefragt. Die Ergebnisse zeigen, dass viele Fragen der Umsetzung des individuellen Auskunftsanspruches auch nach Jahren noch nicht geklärt sind. Bei etwa der Hälfte der Institutionen gibt es noch keine Festlegungen, wer das Verfahren überhaupt durchführen soll. Dies kann damit zusammenhängen, dass in eben diesen Institutionen bisher noch keine Auskunftsanfrage gestellt wurde. Fehlende Festlegungen und unklare Zuständigkeiten könnten aber auch abschreckend auf Beschäftigte wirken, die eine Auskunftsanfrage in Betracht ziehen. Dies wirft die Frage auf, warum in so vielen Institutionen

auch nach mehr als fünf Jahren noch immer keine Absprache zwischen Arbeitgeber- und Beschäftigtenseite hinsichtlich der Umsetzung von Auskunftsverfahren erfolgt ist, auch nicht vorsorglich.

In etwa einem Viertel der Fälle führt laut Aussage des Betriebs- bzw. Personalrats der Arbeitgeber die Verfahren durch, während es in etwa der Hälfte der Betriebe keine Festlegung der Verantwortung gibt. Dies steht in starkem Kontrast zu den Ergebnissen der Betriebsbefragung, laut der in den meisten Fällen die Zuständigkeit bei der Arbeitgeberseite (Geschäftsführung oder Personalabteilung) liegt.¹¹¹ Auf die Frage, warum dies so sei, wird seitens der Personalvertretungen unterschiedlich geantwortet; wiederkehrende Gründe sind beispielsweise, dass es für den Arbeitgeber einfacher sei, die Anfragen zu bearbeiten, dass es sich seit Einführung des Gesetzes einfach so entwickelt hätte oder dass der Betriebs- oder Personalrat explizit darum gebeten hätte, etwa wegen mangelnder zeitlicher Möglichkeiten.

Ob sie mit der aktuellen Aufgabenverteilung zufrieden seien, bejaht die Mehrheit der befragten Betriebs- und Personalräte. Nur rund ein Viertel sagt, dass sie unzufrieden mit ihrer Aufgabe in der Umsetzung des individuellen Auskunftsanspruchs seien. Warum man unzufrieden sei, wird unter anderem mit mangelndem Einfluss in Fragen der Entlohnung, dem Fehlen klarer Regelungen bei der Zuständigkeit, mangelnder Transparenz bei der Beantwortung von Anfragen sowie allgemeinen Differenzen mit dem Arbeitgeber begründet.

Bei denjenigen Räten, bei denen die Zuständigkeit bei Auskunftsanfragen liegt, antwortet etwa ein Viertel, dass man trotzdem bereits vom Arbeitgeber verlangt hätte, die Auskunftspflichtung zu übernehmen. Häufigster Grund hierfür war, dass es dem Betriebs- bzw. Personalrat an Informationen fehlte, die zur Beantwortung der Auskunftsanfrage notwendig waren. Personalvertretungen, die ihre Zuständigkeit noch nicht freiwillig an den Arbeitgeber abgegeben haben, begründen dies am häufigsten damit, dass man dafür noch keine Notwendigkeit gesehen habe. Etwa die Hälfte sagt zudem, dass man die Anonymität der Antragstellenden nicht gefährden möchte.

Liegt die Zuständigkeit beim Arbeitgeber, bestätigt etwa die Hälfte der Personalvertretungen, dass sie über eingegangene Auskunftsanfragen informiert worden seien; ein weiteres Drittel gibt an, dass sie über keine Auskunftsanfragen informiert worden seien, weil es noch keine gegeben habe. 13 Betriebsräte allerdings geben an, dass sie der Arbeitgeber über ein Auskunftsverfahren nicht informiert habe, obwohl sie von eingegangenen Auskunftsanfragen beim Arbeitgeber wüssten. Dies sind rund 13 % der befragten Betriebsräte, bei denen der Arbeitgeber die Auskunftsverfahren durchführt.

Die Anzahl an Auskunftsanfragen wurde für Betriebs- und Personalräte ebenfalls seit dem Jahr 2019 gestellt. Tabelle 6.2 gibt einen Überblick. Insgesamt 85 Betriebs- und neun Personalräte geben an, dass seit dem Jahr 2019 in ihrem Betrieb oder ihrer Dienststelle mindestens eine Auskunftsanfrage gestellt worden ist. Bezüglich der genauen Anzahl an Auskunftsverfahren sind sich einige der Befragten unsicher;¹¹² die große Mehrheit berichtet allerdings von Auskunftsanfragen im einstelligen Bereich. Der Anteil an Anfragen, der von Frauen stammt, schwankt von Institution zu Institution; tendenziell bewegt

¹¹¹ Eine Erklärung für diese große Diskrepanz könnte in der Kategorie „keine Festlegung zur Verantwortung“ in der Betriebs- und Personalrätebefragung liegen. Diese Kategorie stand in der Betriebs- und Dienststellenbefragung nicht explizit zur Verfügung.

¹¹² Dies betrifft insgesamt zehn Betriebs- und zwei Personalräte, was die Diskrepanz zu den absoluten Häufigkeiten in Tabelle 6.1 erklärt.

er sich aber bei ca. zwei Dritteln. Dies legt nahe, dass der individuelle Auskunftsanspruch eher von Frauen in Anspruch genommen wird als von Männern.

Tabelle 6.2: Häufigkeit von bearbeiteten Auskunftsanfragen bei Betriebs- und Personalräten

	Häufigkeit	Anteil Frauen
Betriebe	Σ Betriebe: 71	Anteil in %: 64,4
	Σ Anfragen: 809	
	Median (je Betrieb): 5	
Dienststellen	Σ Dienststellen: 4	Anteil in %: 45,6
	Σ Anfragen: 317	
	Median (je Dienststelle): 7,5	
Gesamt	Σ Institutionen: 75	Anteil in %: 62,4
	Σ Anfragen: 1126	
	Median (je Institution): 5	

Anmerkungen: Angegeben ist die Häufigkeit der von Betriebs- oder Personalräten bearbeiteten Auskunftsanfragen sowie der Anteil dieser Anfragen, der von Frauen stammt. Grundlage für diese Werte sind alle Befragten, die entweder die Frage „Sind Sie über individuelle Auskunftsansprüche vom Arbeitgeber grundsätzlich informiert worden?“ – wenn die Zuständigkeit der Bearbeitung der Anfragen beim Arbeitgeber liegt –, oder – falls die Zuständigkeit bei der Personalvertretung selbst liegt – die Frage „Sind seit dem Jahr 2019 in Ihrem Betrieb / Ihrer Dienststelle bereits individuelle Auskunftsansprüche auf Informationen über die Höhe der Entlohnung vergleichbarer Tätigkeiten gestellt worden?“ bejaht haben.

Quelle: IAW/SOKO-Betriebs- und Personalrätebefragung, IAW-Berechnungen und -Darstellung.

Auch zur Durchführung der Auskunftsanfragen wurden die Betriebs- und Personalräte befragt. Ein zentrales Element der Auskunftsanfragen ist die Vergleichsgruppe, anhand der das Vergleichsentgelt berechnet wird. Auf die Frage, wie diese Vergleichsgruppe bei früheren, von Beschäftigten gestellten Auskunftsanfragen gebildet wurde, verweisen die meisten Betriebs- und Personalräte entweder auf tarifliche Regelungen, etwa auf die im Tarifvertrag festgelegten Eingruppierungen, oder auf in sonstiger Form klassifizierte Tätigkeitsbeschreibungen.

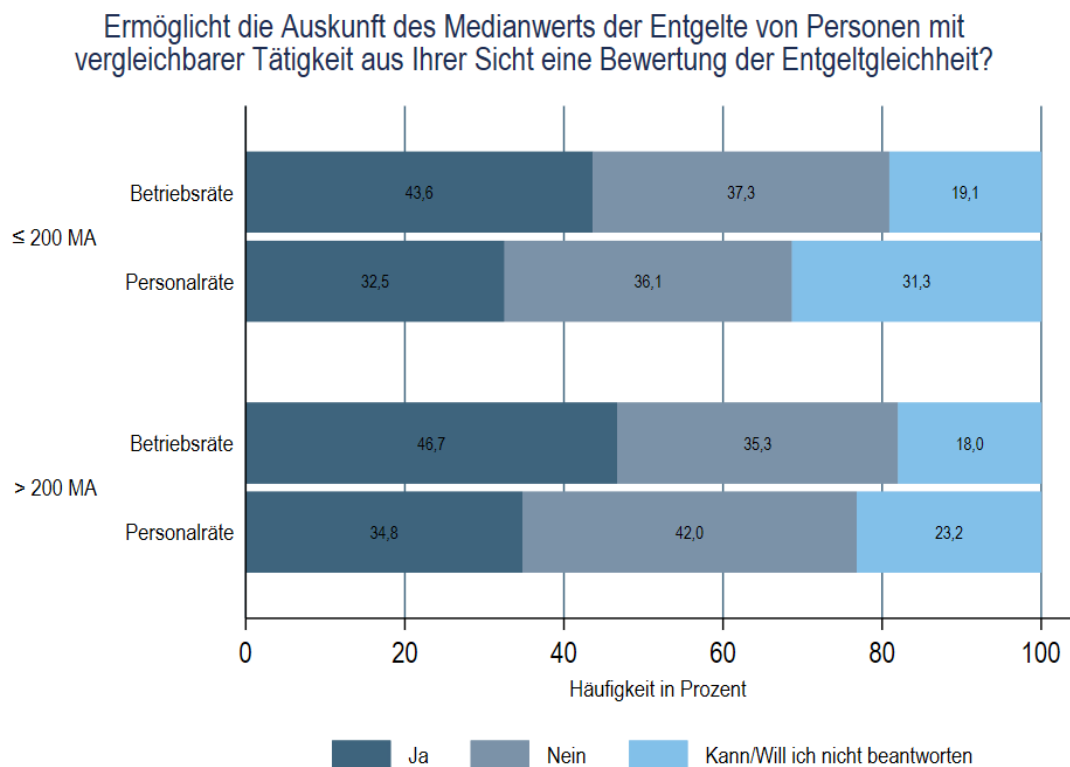
Unter den Betriebs- und Personalräten, denen die Zuständigkeit zur Beantwortung der Auskunftsanfragen selbst obliegt, berichtet die deutliche Mehrheit, dass ihnen vom Arbeitgeber alle notwendigen Informationen zur Verfügung gestellt worden seien. In lediglich vier Fällen (7 % der betroffenen Personalvertretungen), wurde der Einblick in relevante Unterlagen verwehrt, wie etwa die Einsichtnahme in die entsprechenden Gehaltslisten.

Deutlich unklarer ist das Meinungsbild hinsichtlich der Frage, inwiefern die Auskunft des Medianarbeitsentgelts als sinnvoll zur Beurteilung der Entgeltgleichheit vergleichbarer Tätigkeiten betrachtet wird (Abbildung 6.35). Insgesamt sind etwas mehr Betriebs- und Personalräte der Meinung, dass auch der Medianwert eine Bewertung der Entgeltgleichheit ermöglichen kann. Allerdings macht dieser Teil weniger als die Hälfte aller Befragten aus. Etwas mehr als ein Drittel verneint diese Frage; rund ein Fünftel kann oder will diese Frage nicht beantworten.

Schließlich wurden auch Betriebs- und Personalräte nach den Auffälligkeiten bei und den Folgen von konkreten Auskunftsverlangen gefragt. Unter den 33 Betriebs- und Personalräten, die das Verfahren selbst durchführen und Anfragen gehabt haben, geben 14 an, dass sich Auffälligkeiten beim Entgelt ergeben hätten. Damit spiegeln die aktuellen Ergebnisse diejenigen der Vorgängerevaluation wider: Auch damals wurde in etwa 40 % der Fälle von Auffälligkeiten berichtet, allerdings bei insgesamt nur zehn Betriebs- und Personalräten.

Die häufigste Reaktion auf das Erkennen einer solchen Auffälligkeit war eine Beratung der oder des betroffenen Beschäftigten durch den Betriebs- oder Personalrat; hierzu kam es in neun der 14 Fälle. In acht der 14 Fälle wurde das Entgelt der oder des Beschäftigten individuell angepasst; in fünf Fällen kam es zu weitreichenderen Anpassungen der Entgeltstruktur im Betrieb oder der Dienststelle. Auch von einem anschließenden Personalgespräch mit dem Arbeitgeber berichten sechs der 14 Betriebs- und Personalräte. Nur in zwei Fällen ist laut Auskunft der Befragten nichts passiert. Nur ein Betriebsrat berichtet von einem Klageverfahren im Zusammenhang mit einer Auskunftsanfrage; ein weiterer Betriebsrat spricht sogar von drei Klagen im eigenen Betrieb. In den anderen zwölf Fällen hingegen kam es zu keiner Klage (bzw. wisse man seitens der Personalvertretung nichts Genaueres).

Abbildung 6.35: Bewertbarkeit durch Medianarbeitsentgelt für Betriebs- und Personalräte

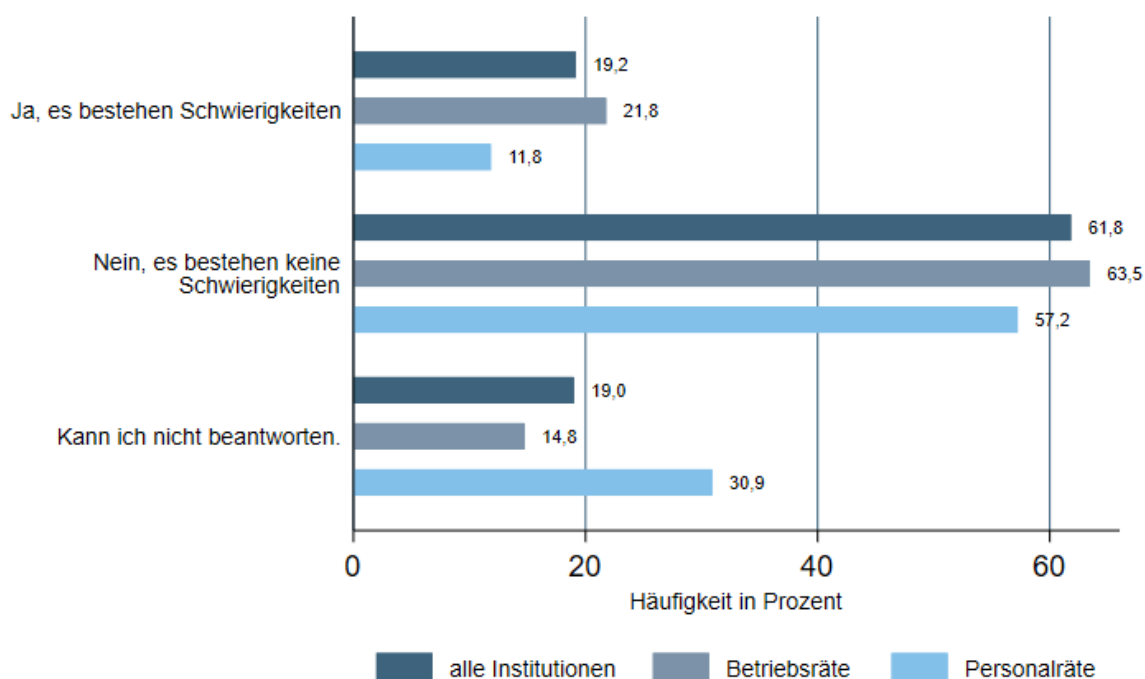


Anmerkung: N=572 Betriebs- und Personalräte, darunter N=386 in Betrieben/Dienststellen mit mehr als 200 Beschäftigten und N=193 in Betrieben/Dienststellen mit 200 und weniger Beschäftigten.
 Quelle: IAW/SOKO-Betriebs- und Personalrätebefragung, IAW-Berechnungen und -Darstellung.

Etwa jede fünfte Personalvertretung berichtet noch immer von Schwierigkeiten bei der Beantwortung der individuellen Auskunftsverlangen. Dabei stehen insbesondere die Betriebsräte hervor, bei denen der Anteil der Befragten, die von Schwierigkeiten berichten, um 10 Prozentpunkte höher liegt als bei Personalräten. Mehr als die Hälfte der Befragten – und sogar fast zwei Drittel der Personalräte – sieht keinerlei Schwierigkeiten mit der praktischen Umsetzung der individuellen Auskunftsverlangen; ein weiterer, nicht unwesentlicher Teil ist sich unsicher (Abbildung 6.36).

Abbildung 6.36: Schwierigkeiten bei der Beantwortung der individuellen Auskunftsverlangen für Betriebs- und Personalräte

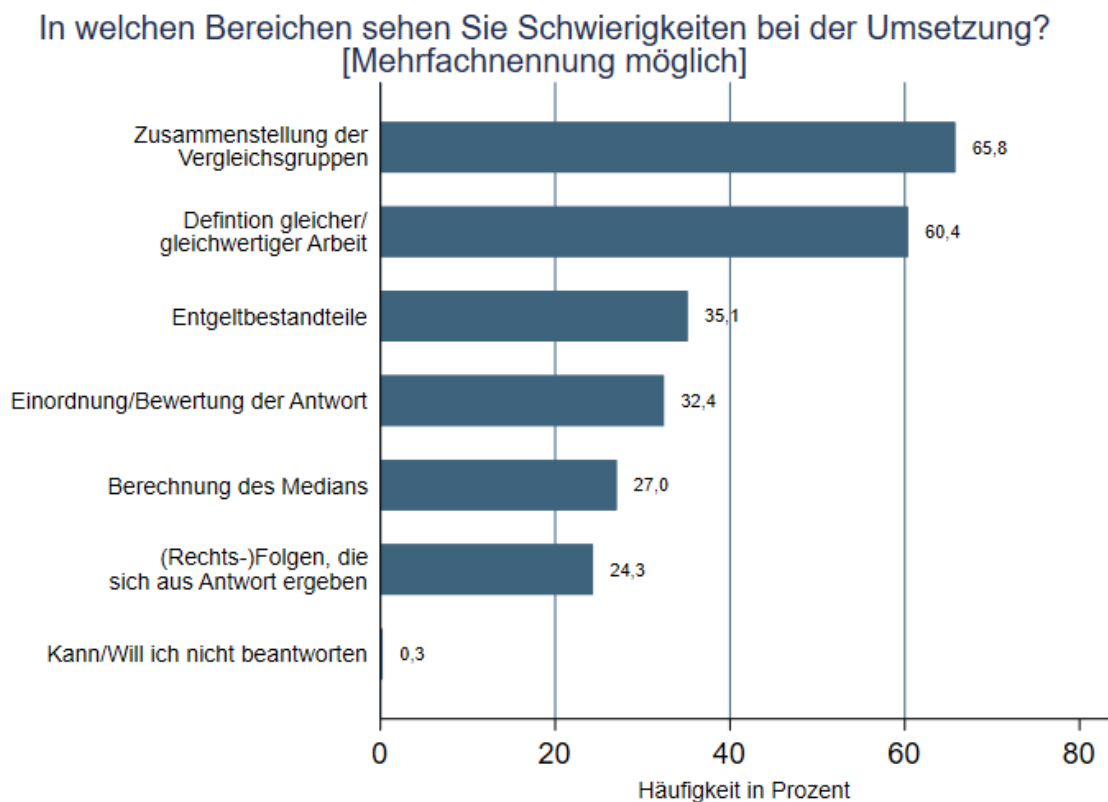
Gibt es aus Ihrer Sicht Schwierigkeiten bei der Beantwortung des individuellen Auskunftsanspruches hinsichtlich der praktischen Umsetzung?



Anmerkung: N=579 Betriebs- und Personalräte, darunter N=427 Betriebsräte und N=152 Personalräte.
Quelle: IAW/SOKO-Betriebs- und Personalrätebefragung, IAW-Berechnungen und -Darstellung.

Die Gründe für die wahrgenommenen Schwierigkeiten sind vielseitig (Abbildung 6.37).¹¹³ Am häufigsten wird genannt, dass die Zusammenstellung der Vergleichsgruppen für Schwierigkeiten Sorge. Knapp zwei Drittel derjenigen Personalvertretungen, die allgemein Schwierigkeiten empfinden, sehen diese unter anderem dort. Ebenfalls etwas mehr als die Hälfte sieht Schwierigkeiten bei der Definition gleicher bzw. gleichwertiger Arbeit. Etwas seltener, aber immer noch von in etwa jedem dritten Betriebs- bzw. Personalrat genannt werden die verschiedenen Entgeltbestandteile. Wie die Antwort eingeordnet und bewertet werden sollen, ist für ein Drittel der entsprechenden Personalvertretungen mit Schwierigkeiten verbunden. Immerhin noch knapp jeder vierte Befragte gibt an, dass die Berechnung des Medianentgelts zu Schwierigkeiten führe; ebenfalls rund ein Viertel sieht Schwierigkeiten im Bereich der (Rechts-)Folgen, die sich durch die Antwort des individuellen Auskunftsanspruchs ergeben.

Abbildung 6.37: Schwierigkeiten bei Umsetzung des individuellen Auskunftsanspruchs für Betriebs- und Personalräte



Anmerkung: N=111 Betriebs- und Personalräte.

IAW/SOKO-Betriebs- und Personalrätebefragung, IAW-Berechnungen und -Darstellung.

Bei den Betriebs- und Personalräten zeigt sich also insgesamt ein gemischtes Bild hinsichtlich des individuellen Auskunftsanspruchs: Einerseits sind Zuständigkeiten auch nach Jahren häufig noch nicht geklärt. Andererseits berichtet die Mehrheit der Personalvertretungen von keinen Schwierigkeiten in der

¹¹³ Bei den neun der 59 Betriebs- bzw. Personalräte, die individuelle Auskunftsfragen selbst beantworten und Schwierigkeiten in deren Umsetzung sehen, ergibt sich im Vergleich zur Grundgesamtheit ein sehr ähnliches Bild.

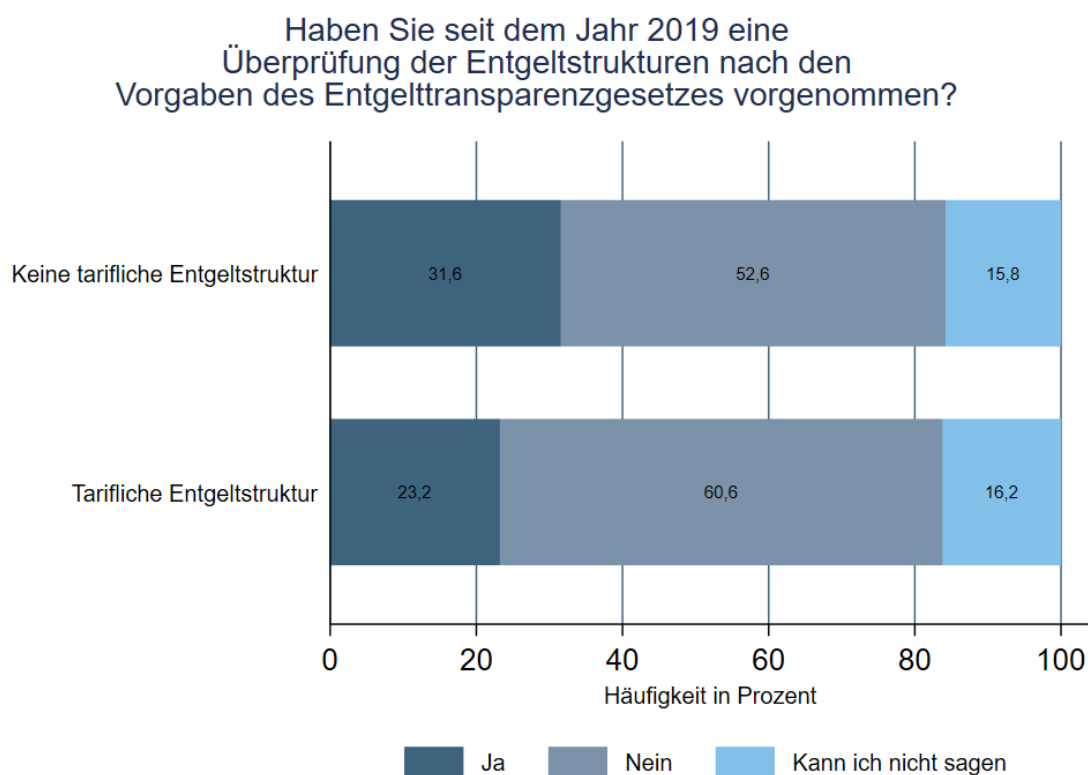
Umsetzung des Instruments. In den Fällen, in welchen im Rahmen individueller Auskunftsanfragen Entgeltungleichheit identifiziert wird, folgten häufig konkrete Maßnahmen zur Beseitigung dieses Missstandes.

6.6 Überprüfung der Entgeltstrukturen

Private Arbeitgeber mit mehr als 500 Beschäftigten sind nach § 17 EntgTranspG dazu aufgefordert, das Instrument der betrieblichen Prüfverfahren anzuwenden, um die Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebots nachzuvollziehen. Dieser Schwellenwert bezieht sich auf die Beschäftigtengröße privater Arbeitgeber (§ 17 Abs. 1 EntgTranspG).

Insgesamt rund ein Viertel der befragten Arbeitgeber sagen, dass sie seit dem Jahr 2019 eine Überprüfung ihrer betrieblichen Entgeltstrukturen durchgeführt haben; auffällig ist, dass dies unter den Unternehmen ohne tarifliche Entgeltstruktur fast 32 % sind und unter denjenigen mit tariflicher Entgeltstruktur nur gut 23 % (Abbildung 6.38). Mehr als die Hälfte der befragten Unternehmen gibt an, seit 2019 keine solche Überprüfung durchgeführt zu haben.

Abbildung 6.38: Überprüfung der Entgeltstrukturen seit 2019



Anmerkung: N=118 Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten, darunter N=99 mit tariflicher Entgeltstruktur und N=18 ohne tarifliche Entgeltstruktur.

Quelle: IAW/SOKO-Betriebs- und Dienststellenbefragung, IAW-Berechnungen und -Darstellung.

[Vorgängerevaluation: Abb. 35]

Von den 30 Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten, die eine Überprüfung der Entgeltstrukturen durchgeführt haben, geben acht an, dass auf Grundlage der Prüfung ein Handlungsbedarf identifiziert worden sei. Von diesen acht Unternehmen sind sechs tarifgebunden und zwei haben keine tariflichen Entgeltstrukturen. Aufgrund der geringen Stichprobengröße sind diese Ergebnisse jedoch mit Vorsicht

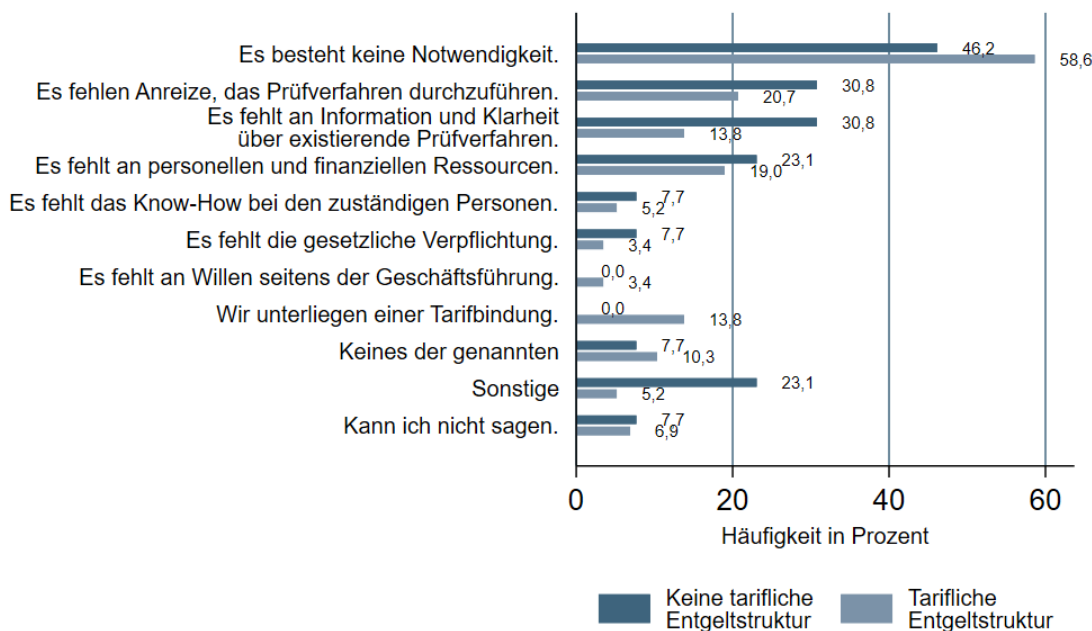
zu interpretieren. In sechs der 30 Unternehmen, die seit 2019 eine Entgeltstrukturüberprüfung durchgeführt haben, wurde das Ergebnis den Beschäftigten mitgeteilt.

Von den 30 Unternehmen, die ihre Entgeltstruktur überprüften, nutzten fünf eigene Vergleichsinstrumente, drei die EVA-Listen¹¹⁴, zwei das Portal „eg-check.de“ und ein Unternehmen nutzte den ILO-Guide.¹¹⁵ Die verbleibenden Unternehmen nutzten sonstige Instrumente, wobei dabei häufig einfache Vergleiche der Entgelttabellen genannt wurden und somit im engeren Sinne kein (spezifisch dafür entwickeltes) Instrument gemeint ist. Im Vergleich zur Vorgängerevaluation wurden die institutionellen Prüfinstrumente (eg-check.de, Logib-D, ILO-Guide, etc.) deutlich seltener genutzt

Unabhängig davon, ob eine Prüfung stattfand, gaben die befragten Unternehmen einige Hindernisse an, die eine Überprüfung (im Vorhinein oder währenddessen) erschwerte (Abbildung 6.39). Hierbei sticht heraus, dass knapp 60 % der Unternehmen mit tariflicher Entgeltstruktur keine Notwendigkeit für eine Überprüfung erkennen. Ferner wurden häufig fehlende Anreize, Informationen und Klarheit über existierende Prüfverfahren sowie Ressourcenmangel genannt.

Abbildung 6.39: Hindernisse bei der Überprüfung der Entgeltstrukturen

Welche der im Folgenden genannten Hindernisse erschweren oder erschweren die Überprüfung von Entgeltstrukturen in Ihrem Unternehmen?
[Mehrfachnennungen möglich]



Anmerkung: N=118 Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten, darunter N=99 mit tariflicher Entgeltstruktur und N=19 ohne tarifliche Entgeltstruktur.

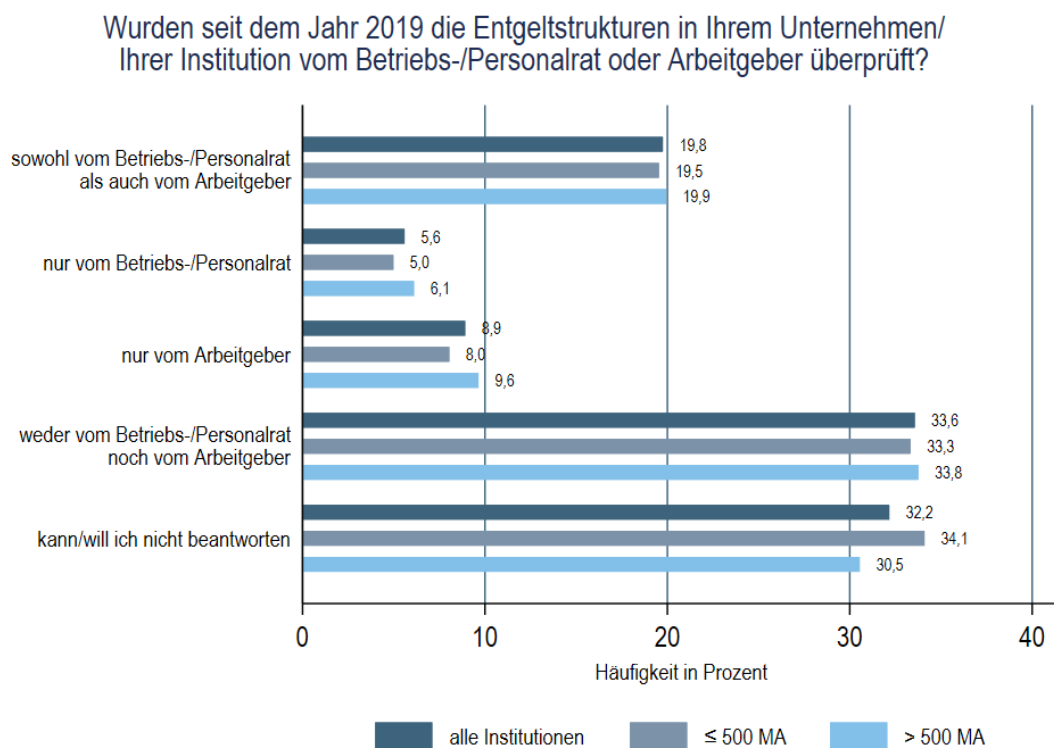
Quelle: IAW/SOKO-Betriebs- und Dienststellenbefragung, IAW-Berechnungen und -Darstellung.
[Vorgängerevaluation: Abb. 38]

¹¹⁴ EVA steht für „Evaluierung von Arbeitsbewertungsverfahren“: Mit der EVA-Liste können einzelne Verfahren der Arbeitsbewertung anhand ausgewählter Fragen auf Geschlechtsneutralität hin überprüft werden (vgl. BMFSFJ, (2019).

¹¹⁵ Die Befragung beinhaltete die Items eg-check.de, die EVA-Liste, den ILO-Guide, den KMU Gleichstellungsscheck des BMFSFJ und das Prüfverfahren LOGIB-D. Dabei wurde diese Liste aus den Erfahrungen und Nennungen in der einschlägigen Literatur, insbesondere der Vorgängerevaluation, erstellt. Entsprechend des Textes wurden einzelne Items von keinem Unternehmen ausgewählt.

Auch Betriebs- und Personalräte wurden zur freiwilligen Durchführung einer unternehmensinternen Überprüfung der Entgeltstrukturen befragt. Die Frage, ob seit dem Jahr 2019 der Betriebs- oder Personalrat eigenständig eine unternehmensinterne Überprüfung der Entgeltstrukturen hinsichtlich geschlechtsspezifischer Lohnungleichheit durchgeführt hätte, bejaht etwa ein Drittel der Personalvertretungen. Mehr als die Hälfte gibt an, keine Überprüfung vorgenommen zu haben. Die Frage, ob der Arbeitgeber eine entsprechende Überprüfung vorgenommen hätte, bejaht rund ein Drittel. Etwas weniger als die Hälfte verneint die Frage und das übrige knappe Drittel konnte die Frage nicht beantworten. Dies kann grundsätzlich zwei Gründe haben: Einerseits könnte es sein, dass man es auf Seiten der Personalvertretung aufgrund mangelnder Kommunikation mit der Arbeitgeberseite nicht weiß. In diesem Fall hat der Arbeitgeber möglicherweise eine interne Überprüfung der Entgeltstrukturen vorgenommen, ohne die Arbeitnehmerseite darüber zu informieren. Andererseits kann aber auch der zeitliche Rahmen, den die Fragestellung vorgibt, dazu beitragen, dass so viele Betriebs- und Personalräte hier keine Antwort geben können. Es könnte zum Beispiel schwierig sein, aus heutiger Sicht zu beurteilen, ob eine freiwillige Überprüfung der Entgeltstrukturen bereits in den Jahren 2019 oder 2018 stattgefunden hat.

Abbildung 6.40: Überprüfung der Entgeltstrukturen laut Betriebs- und Personalräten



Anmerkung: Abgebildet sind die konsolidierten Ergebnisse der Fragen „Haben Sie als Betriebs- / Personalrat seit dem Jahr 2019 die Entgeltstrukturen in Ihrem Unternehmen eigenständig auf geschlechterspezifische Lohnungleichheit überprüft?“ und „Wurde vom Arbeitgeber seit dem Jahr 2019 eine Überprüfung der Entgeltstrukturen in Ihrem Unternehmen vorgenommen?“; N=579 Betriebs- und Personalräte, darunter N=311 in Betrieben/Dienststellen mit mehr als 500 Beschäftigten und N=261 in Betrieben/Dienststellen mit 500 und weniger Beschäftigten.

Quelle: IAW/SOKO-Betriebs- und Personalrätebefragung, IAW-Berechnungen und -Darstellung.

Als Gesamtbild (Abbildung 6.40) zeichnet sich ab, dass sich die Praxis der freiwilligen Überprüfung der Entgeltstrukturen auf Unternehmensebene tendenziell nicht ausgeweitet hat.¹¹⁶ Es zeigen sich auch kaum Unterschiede zwischen Unternehmen und Dienststellen mit mehr als 500 Beschäftigten (die explizit vom Gesetz angesprochen sind) und solchen mit 500 und weniger Beschäftigten. Insgesamt bestätigen die aktuellen Befragungsergebnisse die Ergebnisse der Vorgängerevaluation, nach der Unternehmen und Dienststellen der Aufforderung zur freiwilligen Überprüfung der Entgeltstrukturen tendenziell eher nicht nachgehen.

Wurden die unternehmensinternen Entgeltstrukturen vom Arbeitgeber überprüft, geben zwei Drittel der befragten Betriebs- und Personalräte an, dass sie eine Rolle bei der Initiierung dieser Überprüfung gespielt haben; beim restlichen Drittel ist die Überprüfung durch den Arbeitgeber unabhängig von der Personalvertretung in Angriff genommen worden.

Etwa ein Drittel der durchgeführten internen Prüfverfahren offenbarte nach Auskunft der Betriebs- und Personalräte Handlungsbedarf zur Herstellung von Entgeltgleichheit. In etwas mehr als der Hälfte der Fälle wurde kein Handlungsbedarf identifiziert. Die restlichen Befragten geben an, dass entweder das Ergebnis noch ausstehe oder sie die Frage nicht beantworten könnten. Festzustellen ist auch, dass es keinen Unterschied für einen identifizierten Handlungsbedarf machte, ob die Überprüfung durch die Arbeitnehmervertretung oder durch den Arbeitgeber durchgeführt wurde. Eine kleinere Disparität ergibt sich lediglich im Vergleich auf Grundlage der Tarifbindung: So wurde Handlungsbedarf nur in 35 % der tarifgebundenen bzw. -anwendenden Unternehmen identifiziert, während er bei den übrigen Unternehmen in fast der Hälfte der Fälle vorkam.

Laut Auskunft der Betriebs- und Personalräte wurden in etwas mehr als der Hälfte der Fälle die Beschäftigten über das Ergebnis des internen Prüfverfahrens informiert. Hierbei zeigt die Befragung allerdings, dass dies stark vom Ergebnis des Prüfverfahrens abhängt: Wurde durch die Überprüfung Handlungsbedarf identifiziert, so informierten immerhin 70 % der Unternehmen ihre Beschäftigten hierüber. Ergab das Prüfverfahren keine Auffälligkeiten, informierten auch weniger Arbeitgeber ihr Personal darüber. Nichtsdestotrotz bedeutet dies, dass in fast einem Drittel der Unternehmen, in denen Lohnungleichheit – in welcher Form auch immer – identifiziert worden ist, Beschäftigte nicht darüber aufgeklärt worden sind.

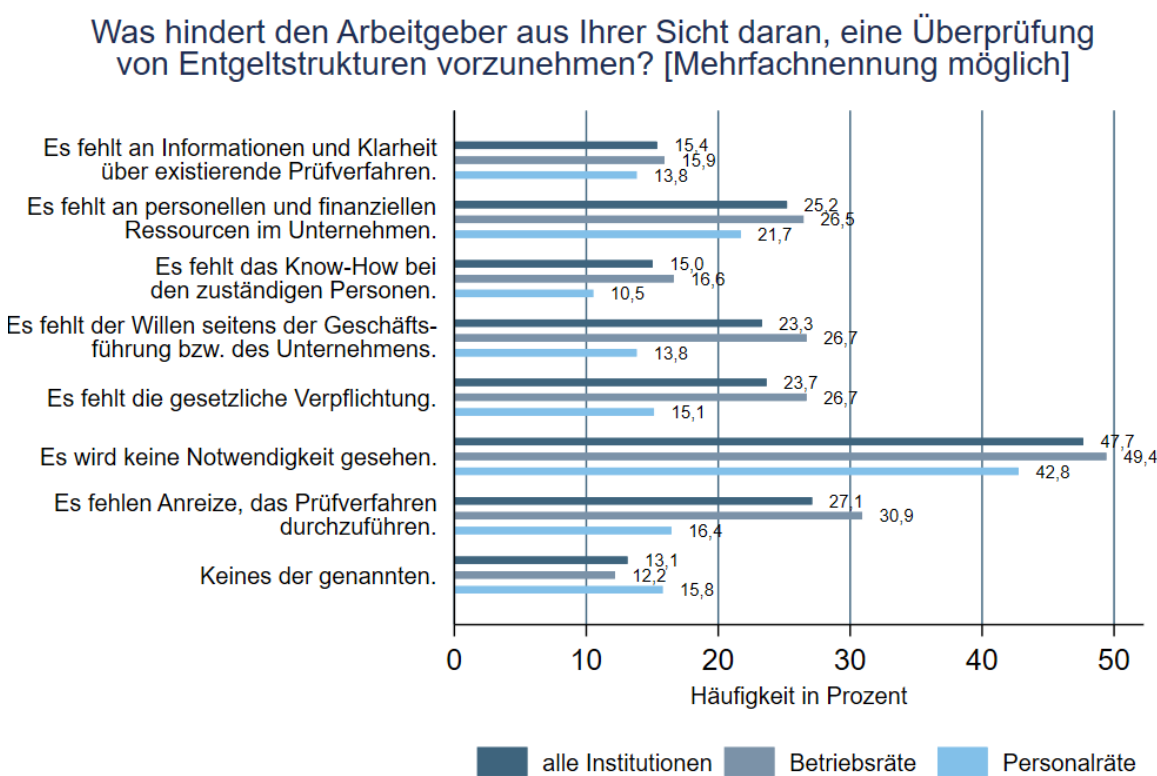
Ob und welche externen Instrumente im Rahmen des internen Prüfverfahrens Anwendung fanden, können viele der befragten Betriebs- und Personalräte nicht sagen. Von den vorgegebenen Instrumenten erhielt der eg-check der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) mit sechs Nennungen, bzw. 2,5 % aller Antworten, die meiste Resonanz. Ein Drittel der Befragten gibt an, es überhaupt nicht zu wissen, ob und welche Instrumente Anwendung gefunden haben. In den meisten Fällen nennen die Betriebs- und Personalräte, dass lediglich unternehmensinterne Instrumente verwendet worden sind, bspw. in Form einer Auswertung der Gehaltslisten über Microsoft Excel. Eine große Anzahl an Befragten verweist ebenso auf tarifvertragliche Regelungen, Entgelttabellen und Eingruppierungsrichtlinien, die in irgendeiner Form von Arbeitgeber und/oder Betriebs- bzw. Personalrat verglichen und abgeglichen worden sind. All dies deutet auf eine starke Intransparenz hin, die die betriebliche Praxis in Bezug auf die interne Überprüfung der Entgeltstrukturen mit sich bringt. Sollten die Ergebnisse der Überprü-

¹¹⁶ Falls doch, dann ohne Wissen der Betriebs- und Personalräte.

fung vergleichbar und belastbar sein, spricht dies für klarere gesetzliche Vorgaben für die zu verwendenden Prüfverfahren im Rahmen einer verpflichtenden oder – wie zum aktuellen Zeitpunkt – freiwilligen internen Überprüfung der Entgeltstrukturen.

Schließlich wurden die Betriebs- und Personalräte gefragt, was ihrer Meinung nach Arbeitgeber daran hindert, eine Überprüfung der Entgeltstrukturen vorzunehmen. Wie Abbildung 6.41 zeigt, benennen sie hierbei am häufigsten, dass keine Notwendigkeit dafür gesehen werde (etwa die Hälfte). Jeweils rund ein Viertel der Personalvertretungen gibt des Weiteren an, dass es dem Unternehmen an personellen und finanziellen Ressourcen fehle, dass es dem Unternehmen am Willen fehle, sowie dass keine gesetzliche Verpflichtung bestehe. Auch fehlten laut den Betriebs- und Personalräten die nötigen Anreize für das Unternehmen, ein Prüfverfahren durchzuführen (ebenfalls rund ein Viertel). Dass das Know-how im Unternehmen fehle, sieht auf der anderen Seite nur ein kleinerer Teil der befragten Personalvertretungen.

Abbildung 6.41: Gründe für Nicht-Überprüfung der Entgeltstrukturen laut Betriebs- und Personalräten



Anmerkung: N=579 Betriebs- und Personalräte, darunter N=427 bei Betriebsräten und N=152 bei Personalräten.

Quelle: IAW/SOKO-Betriebs- und Personalrätebefragung, IAW-Berechnungen und -Darstellung.

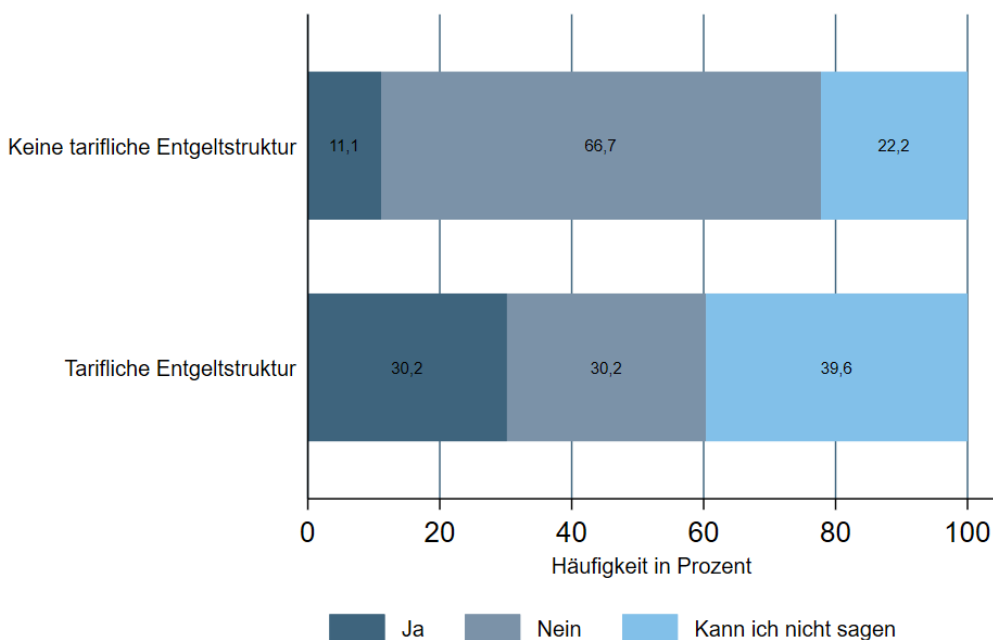
6.7 Umsetzung der verpflichtenden Berichte zu Gleichstellung und Entgeltgleichheit

Lageberichtspflichtige *Unternehmen* (§§ 264 und 289 HGB) mit mehr als 500 Beschäftigten sind nach §§ 21 und 22 EntgTranspG aufgefordert, einen Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit zu erstellen (siehe dazu Kapitel 5).

Von den zur Berichtserstellung aufgeforderten Unternehmen¹¹⁷ gibt etwa jedes zehnte Unternehmen ohne tarifliche Entgeltstruktur (11 %) und knapp jedes Dritte Unternehmen mit tariflicher Entgeltstruktur (30 %) an, über Gleichstellung und Entgeltgleichheit im Lagebericht berichtet zu haben (Abbildung 6.42). Überraschend ist der hohe Anteil an Unternehmen, die keine Angabe dazu machen können: zwei von fünf Unternehmen mit tariflicher Entgeltstruktur können nicht sagen, ob seit Inkrafttreten des Gesetzes in einem Lagebericht über die Themen Gleichstellung und Entgeltgleichheit berichtet wurde. Ferner zeigt sich, dass Unternehmen, die diese Themen im Lagebericht berücksichtigten, dies seit dem Inkrafttreten des Gesetzes im Mittel 3,1 Mal taten. Dies lässt den Schluss zu, dass tendenziell wenige Unternehmen, diese aber häufiger als zu erwarten, im Rahmen ihres Lageberichts den Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit erstellt haben.¹¹⁸

Abbildung 6.42: Ansprache der Themen Gleichstellung und Entgeltgleichheit in Lageberichten

Haben Sie seit dem Inkrafttreten des Gesetzes in einem Lagebericht über die Themen Gleichstellung und Entgeltgleichheit berichtet?



Anmerkung: N=62 Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten, darunter N=53 mit tariflicher Entgeltstruktur und N=9 ohne tarifliche Entgeltstruktur.

Quelle: IAW/SOKO-Betriebs- und Dienststellenbefragung, IAW-Berechnungen und -Darstellung. [Vorgängerevaluation: Abb. 39]

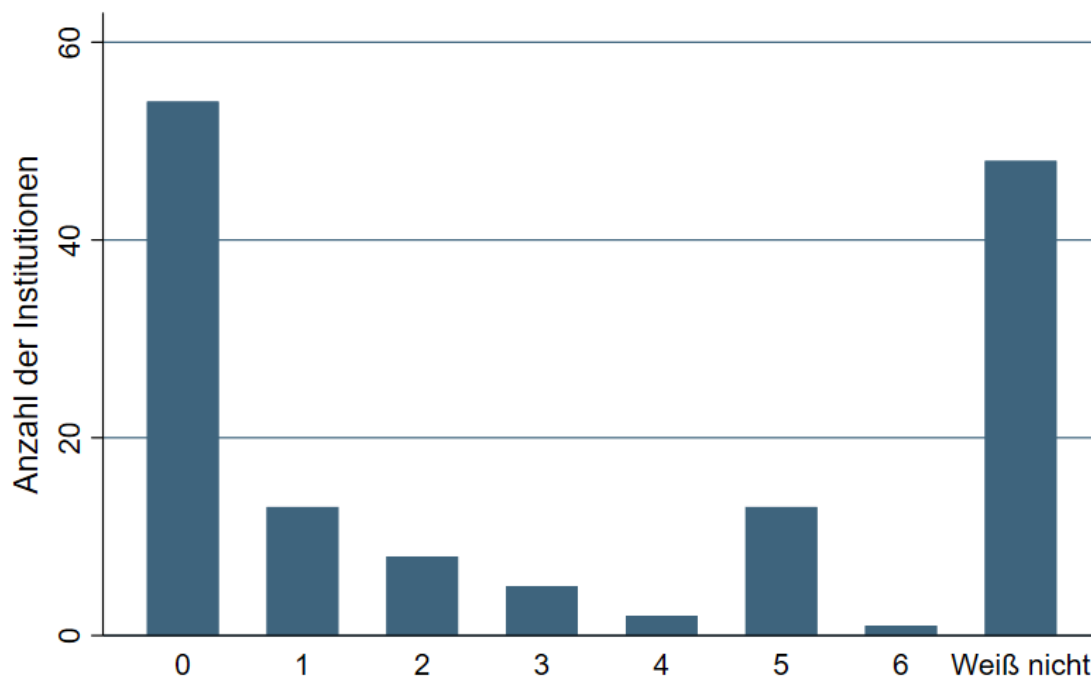
¹¹⁷ In die Auswertung einbezogen wurden alle Kapitalgesellschaften (AGs, SEs, GmbHs) und Körperschaften/Anstalten des öffentlichen Rechts mit mehr als 500 Beschäftigten.

¹¹⁸ Der hier genannte Anteil berichtender Unternehmen in Kombination mit den durchschnittlich veröffentlichten Lageberichten suggerieren eine deutlich höhere Zahl an Lageberichten mit Bezug zu den Themen Gleichstellung und Entgeltgleichheit, als im Bundesanzeiger und Unternehmensregister tatsächlich zu finden sind (siehe Kapitel 5).

Nach Einschätzung der meisten befragten Betriebsräte kommen viele Arbeitgeber mit mehr als 500 Beschäftigten ihrer Berichtspflicht zu den Themen Gleichstellung und Entgeltgleichheit nicht nach. Bei jedem dritten Arbeitgeber ist laut Auskunft der befragten Betriebsräte noch kein einziges Mal zu diesen Themen berichtet worden (Abbildung 6.43).

Abbildung 6.43: Berichtspflicht in Institutionen mit mehr als 500 Beschäftigten laut Betriebs- und Personalräten

Wie oft wurde seit dem Inkrafttreten des Gesetzes in der Anlage zum Lagebericht Ihrer Institution über die Themen Gleichstellung und Entgeltgleichheit berichtet?



Anmerkung: N=146 Betriebs- und Personalräte.

Quelle: IAW/SOKO-Betriebs- und Personalrätebefragung, IAW-Berechnungen und -Darstellung.

In den 42 Unternehmen, in denen bereits zu Gleichstellung und Entgeltgleichheit berichtet wurde, spielte der Betriebsrat laut eigener Aussage in etwa der Hälfte der Fälle eine Rolle bei der Initiierung der Berichterstattung. Rund 70 % der Betriebsräte sind vom Arbeitgeber über die Berichterstattung informiert worden. Aktiv beteiligt wurden hingegen nur sieben der insgesamt 42 Betriebsräte, also nur jeder sechste. Ziemlich genau zwei Drittel der entsprechenden Personalvertretungen nutzt darüber hinaus die Ergebnisse dieser Berichterstattung in der eigenen Arbeit.

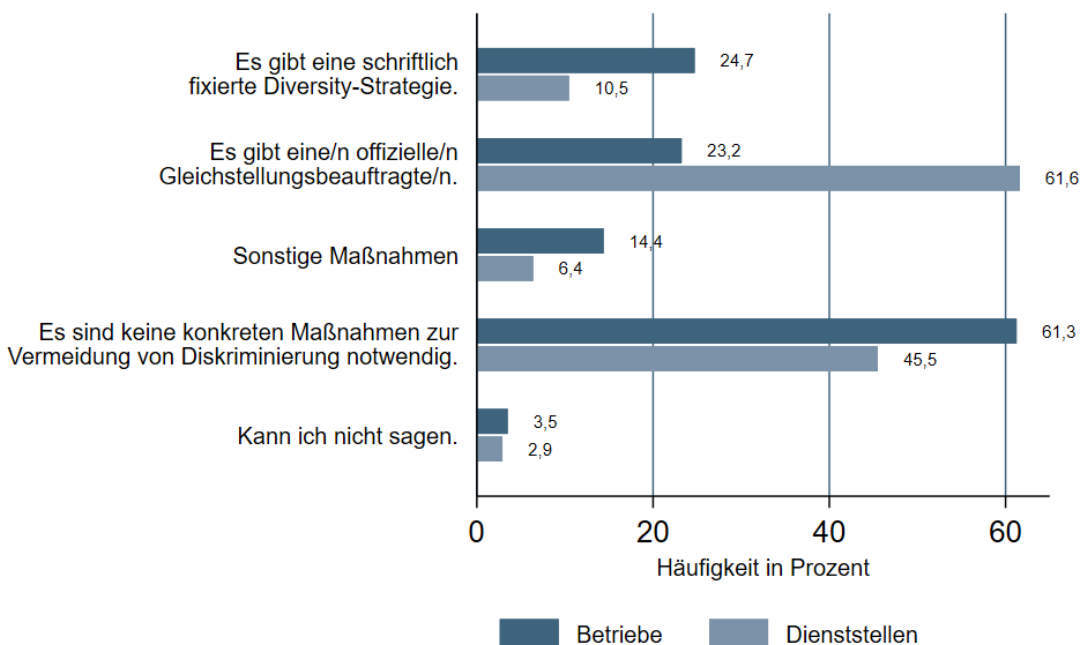
6.8 Weitere Maßnahmen zur Vermeidung von Diskriminierung

Neben einer tiefgehenden Thematisierung des Entgelttransparenzgesetzes wurden Betriebe und Dienststellen auch nach weiteren Maßnahmen zur Vermeidung von Diskriminierung befragt.

Betriebe und Dienststellen mit 200 oder weniger Beschäftigten sind nicht explizit von den Instrumenten des EntgTranspG erfasst. Um eine Einschätzung hinsichtlich der Entwicklung des Gebots des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit zu ermöglichen, wurden verschiedene Aspekte der Gleichstellung und Diskriminierung auch in diesen Betrieben und Dienststellen erhoben (Abbildung 6.44). Etwa zwei von drei Betrieben (61 %) und knapp die Hälfte der Dienststellen (46 %) konstatieren, dass in ihren Einrichtungen keine konkreten Maßnahmen zur Vermeidung von Diskriminierung notwendig seien. Jeweils knapp ein Viertel aller Betriebe hat eine/n offizielle/n Gleichstellungsbeauftragte/n (23 %) bzw. eine fixierte Diversity-Strategie (25 %). In knapp zwei von drei Dienststellen gibt es ebenfalls einen Gleichstellungsbeauftragten (62 %), während nur etwa jede zehnte Dienststelle eine fixierte Diversity-Strategie besitzt (11 %).

Abbildung 6.44: Maßnahmen im Rahmen der Gleichstellung in kleinen Betrieben und Dienststellen

Bitte geben Sie an, inwieweit die folgenden Aussagen für Ihre/n Dienststelle/Betrieb gelten, wenn auch nur für einzelne Mitarbeitergruppen.
[Mehrfachnennungen möglich]



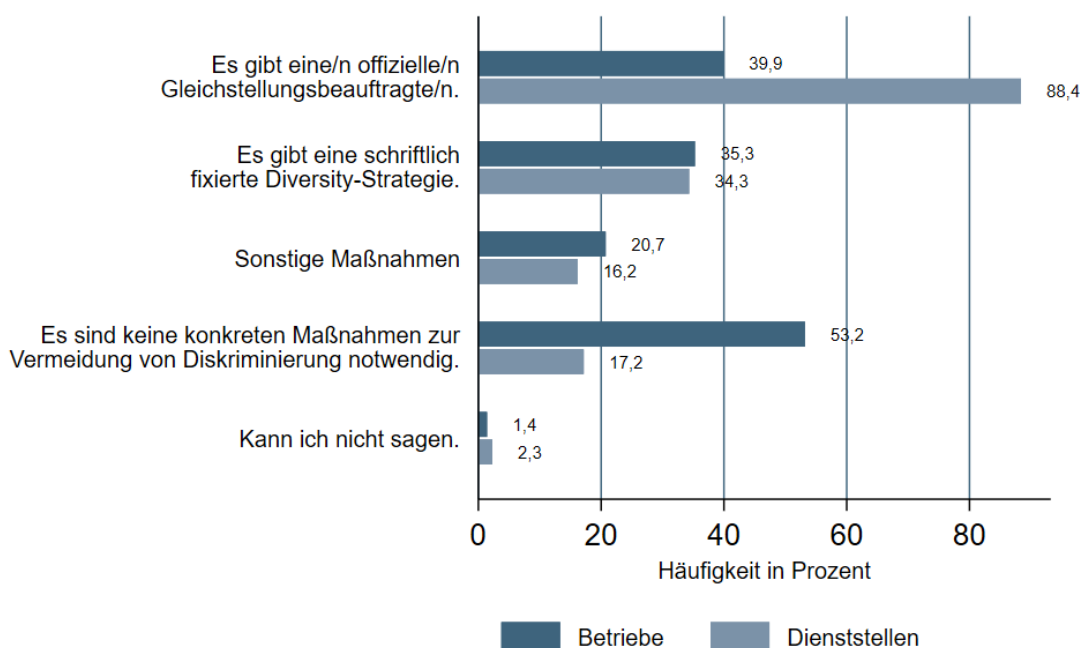
Anmerkung: N=1.230 Betriebe und Dienststellen mit jeweils 21 bis 200 Beschäftigten, darunter N=542 Betriebe und N=688 Dienststellen.

Quelle: IAW/SOKO-Betriebs- und Dienststellenbefragung, IAW-Berechnungen und -Darstellung.

Unter den Betrieben mit *mehr als 200 Beschäftigten* gibt über ein Drittel an, dass es eine/n Gleichstellungsbeauftragte/n (40 %) gibt und/oder eine Diversity-Strategie fixiert wurde (35 %, siehe Abbildung 6.45). Über die Hälfte (53 %) der Betriebe ergreifen keine weiteren Maßnahmen zur Vermeidung von Diskriminierung. Seitens der Dienststellen sticht vor allem der große Anteil heraus, die eine/n Gleichstellungsbeauftragte/n hat (88 %). Auch hier hat etwa ein Drittel (34 %) der Dienststellen eine Diversity-Strategie schriftlich fixiert. Somit gibt es tendenziell in Betrieben und Dienststellen mit mehr als 200 Beschäftigten mehr Maßnahmen zur Vermeidung von geschlechtsspezifischer Diskriminierung.

Abbildung 6.45: Maßnahmen im Rahmen der Gleichstellung in großen Betrieben und Dienststellen

Bitte geben Sie an, inwieweit die folgenden Aussagen für Ihre/n Dienststelle/Betrieb gelten, wenn auch nur für einzelne Mitarbeitergruppen.
[Mehrfachnennungen möglich]

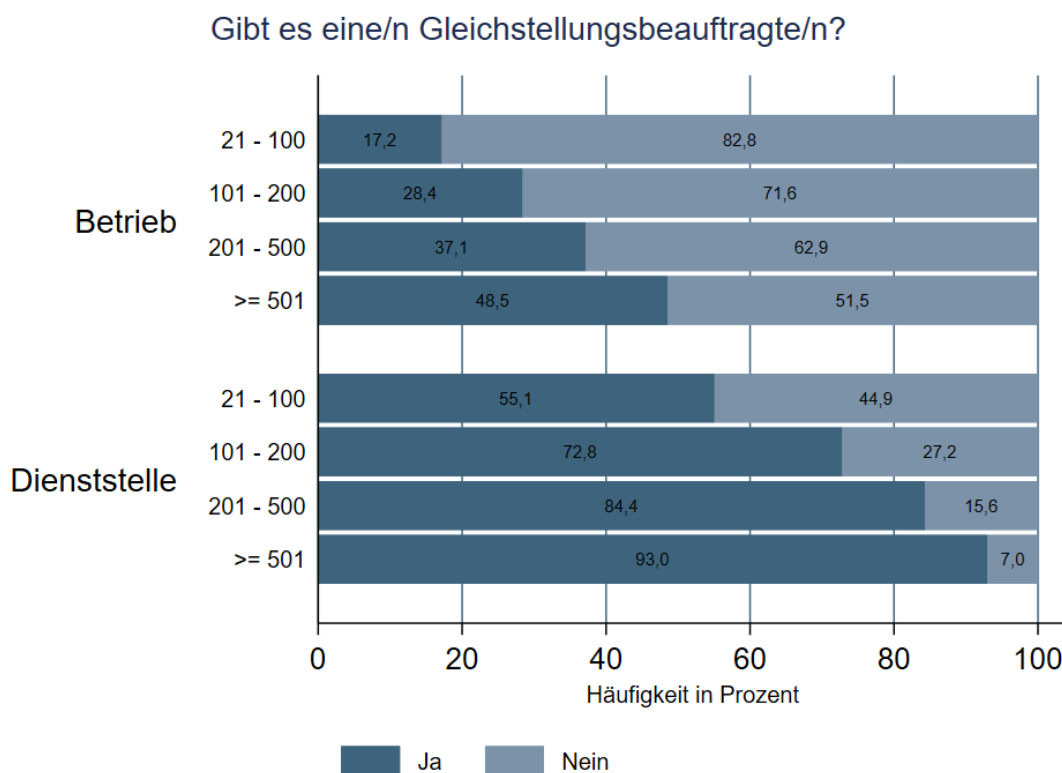


Anmerkung: N=960 Betriebe und Dienststellen mit jeweils mehr als 200 Beschäftigten, darunter N=564 Betriebe und N=396 Dienststellen.

Quelle: IAW/SOKO-Betriebs- und Dienststellenbefragung, IAW-Berechnungen und -Darstellung.

Eine genauere Betrachtung aller befragten Betriebe und Dienststellen zeigt, dass in 32 % der Einrichtungen kein/e Gleichstellungsbeauftragte/r tätig ist, wohingegen in Dienststellen (71 %) ein gegenteiliges Bild besteht. Dabei unterscheiden sich die Anteile stark nach der Größe des Betriebs bzw. der Dienststelle (Abbildung 6.46). Begründen lässt sich dies vor allem mit § 19 BGlG (Bundesgleichstellungsgesetz), wonach Dienststellen mit mehr als 100 Beschäftigten mindestens eine/n Gleichstellungsbeauftragte/n haben müssen. Für Betriebe besteht diese Pflicht nicht. Bemerkenswerterweise gibt es einen signifikanten Anteil an Dienststellen mit mehr als 100 Beschäftigten, die dieser Pflicht nicht nachkommen.¹¹⁹ Auch hat über die Hälfte (55 %) der Dienststellen mit weniger als 100 Beschäftigten „trotzdem“ eine/n Gleichstellungsbeauftragte/n. Tendenziell zeigt sich, dass es mit steigender Größe des Betriebs bzw. der Dienststelle eher eine/n Gleichstellungsbeauftragten gibt.

Abbildung 6.46: Existenz von Gleichstellungsbeauftragten



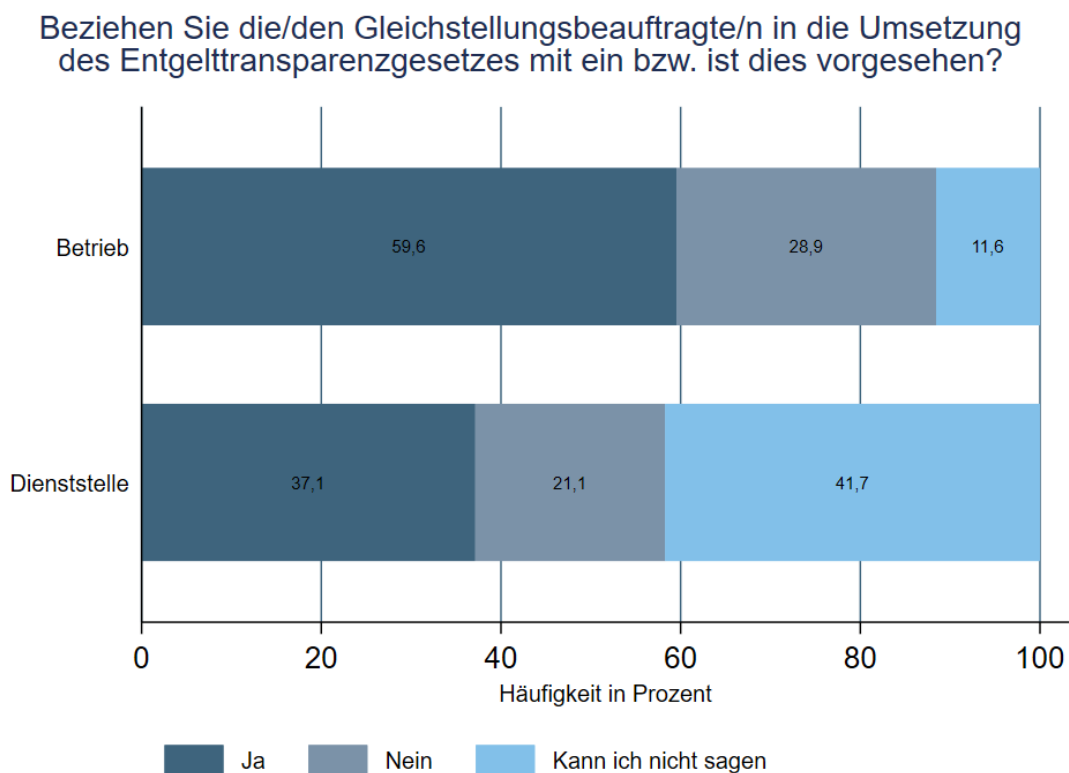
Anmerkung: N=1.106 Betriebe und N=1.087 Dienststellen.

Quelle: IAW/SOKO-Betriebs- und Dienststellenbefragung, IAW-Berechnungen und -Darstellung.

¹¹⁹ §19 BGlG formuliert Ausnahmen, die unter gewissen Bedingungen greifen und wonach es Dienststellen mit mehr als 100 Beschäftigten ohne Gleichstellungsbeauftragte/n geben kann.

Die Aufgabe eines/einer Gleichstellungsbeauftragten im Rahmen des EntgTranspG ist es, „den Vollzug dieses Gesetzes in Bezug auf die Durchsetzung des Gebots des gleichen Entgelts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit für Frauen und Männer zu fördern“ (§24 EntgTranspG). Die Befragung der Betriebe und Dienststellen ergibt im Lichte der vorangehenden Erkenntnisse ein überraschendes Bild. Wie Abbildung 6.47 verdeutlicht, wird in 60 % der Betriebe der/die Gleichstellungsbeauftragte bei der Umsetzung des EntgTranspG miteinbezogen, wohingegen dies in nur in rund 37 % der Dienststellen der Fall ist. Auch können relativ viele Dienststellen (42 %) gar keine Auskunft hierüber geben.

Abbildung 6.47: Einbezug von Gleichstellungsbeauftragten in die Umsetzung des EntgTranspG

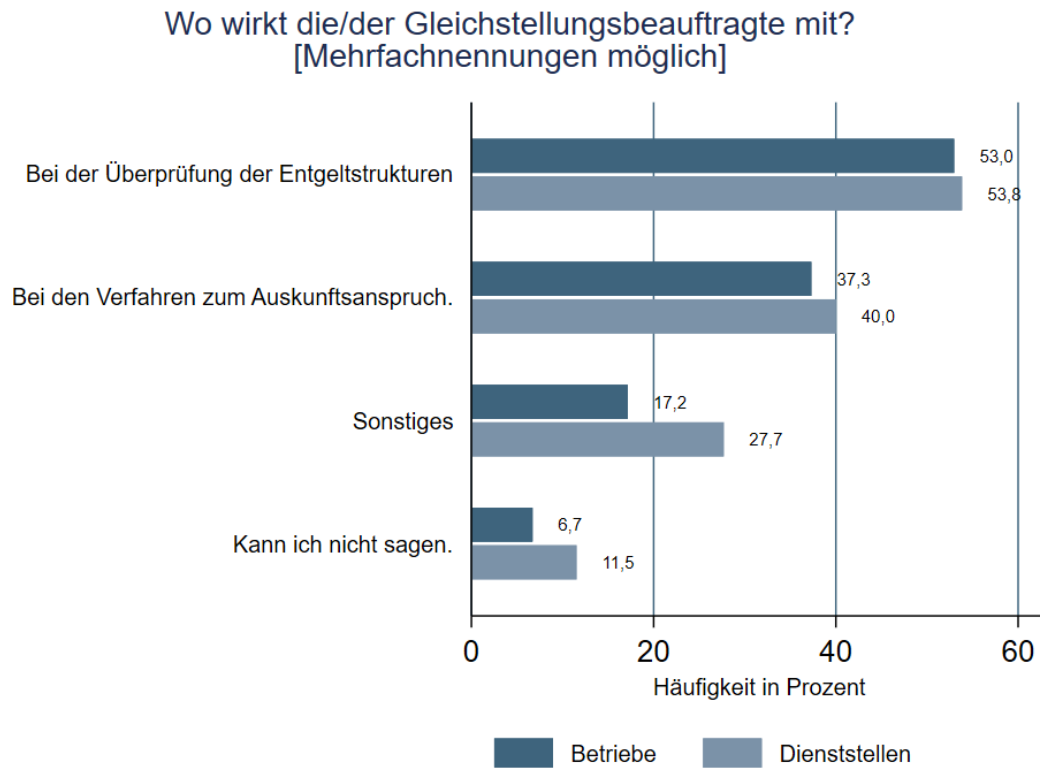


Anmerkung: N=225 Betriebe und N=350 Dienststellen mit mehr als 200 Beschäftigten, in denen es eine/n Gleichstellungsbeauftragte/n gibt.

Quelle: IAW/SOKO-Betriebs- und Dienststellenbefragung, IAW-Berechnungen und -Darstellung.

Wird die oder der Gleichstellungsbeauftragte in die Umsetzung des Entgelttransparenzgesetzes mit einbezogen, so betrifft das in etwa einem Drittel der Fälle das Verfahren zum Auskunftsanspruch und in etwas mehr als der Hälfte die Entgeltstrukturüberprüfung (Abbildung 6.48).

Abbildung 6.48: Mitwirkung von Gleichstellungsbeauftragten bei den Instrumenten des Entg-TranspG



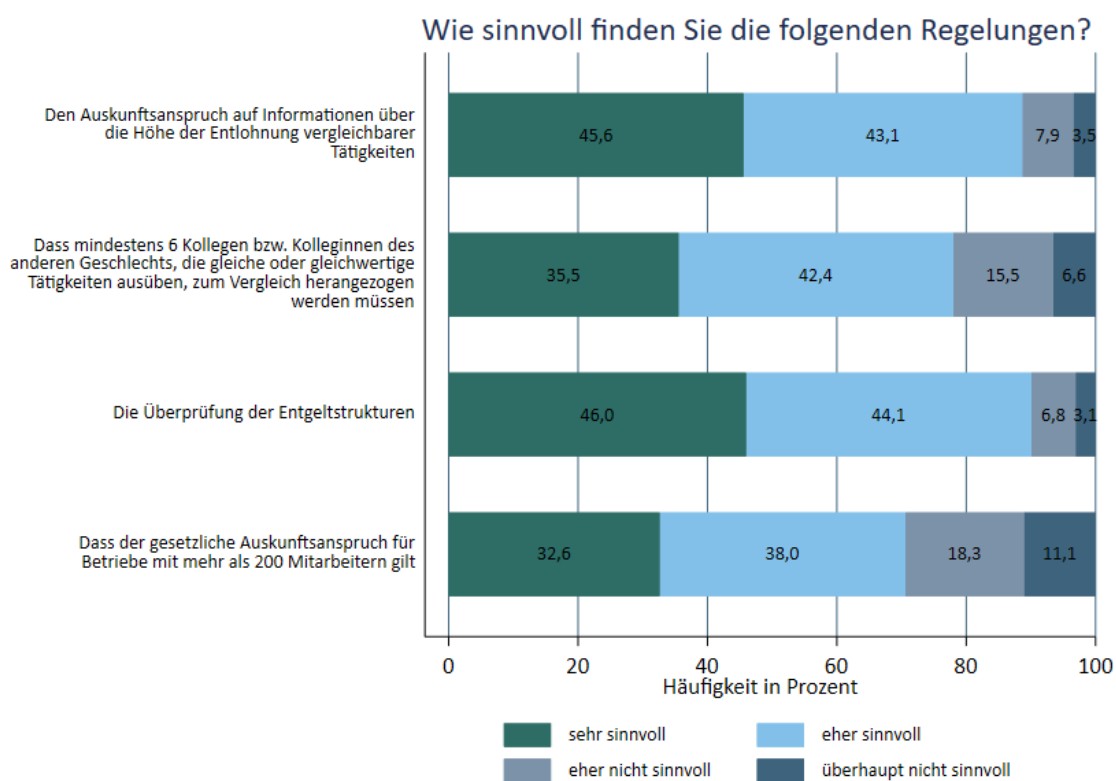
Anmerkung: N=134 Betriebe und N=130 Dienststellen mit mehr als 200 Beschäftigten, in denen es eine/n Gleichstellungsbeauftragte/n gibt und diese/r in die Umsetzung des EntgTranspG miteinbezogen wird.
Quelle: IAW/SOKO-Betriebs- und Dienststellenbefragung, IAW-Berechnungen und -Darstellung.

Insgesamt zeigt sich, dass es mit steigender Beschäftigtenzahl häufiger eine/einen Gleichstellungsbeauftragte/n gibt, im privaten Sektor jedoch weniger oft als in öffentlichen Dienststellen. Die Mitwirkung der/des Gleichstellungsbeauftragten bei der Umsetzung des EntgTranspG, wie sie in § 24 Entg-TranspG als Aufforderung formuliert ist, sollte somit präzisiert und forciert werden.

6.9 Bewertung des EntgTranspG und Ausblick

Beschäftigte, die mit den zentralen Regelungen des Gesetzes vertraut sind, wurden gefragt, wie sie diese bewerten. Die Ergebnisse zeigen, dass sie die Regelungen grundsätzlich als sehr oder zumindest eher sinnvoll einschätzen (Abbildung 6.49). Den Auskunftsanspruch auf Informationen über die Höhe der Entlohnung vergleichbarer Tätigkeiten und die Überprüfung der Entgeltstrukturen findet jeweils nur ungefähr ein Zehntel eher nicht bzw. überhaupt nicht sinnvoll. Dass der gesetzliche Auskunftsanspruch nur für Betriebe mit mehr als 200 Beschäftigte gilt, findet fast ein Drittel eher nicht oder überhaupt nicht sinnvoll. Ein Fünftel schätzt die Regel, dass mindestens sechs Kolleginnen bzw. Kollegen des anderen Geschlechts, die die gleiche oder gleichwertige Tätigkeit ausüben, zum Vergleich herangezogen werden müssen, als nicht sinnvoll ein.

Abbildung 6.49: Bewertung der Auskunftsverlangen zur Entgeltgleichheit durch Beschäftigte



Anmerkung: N=2.332 Beschäftigte.

Quelle: IAW/SOKO-Beschäftigtenbefragung, IAW-Berechnungen und -Darstellung.

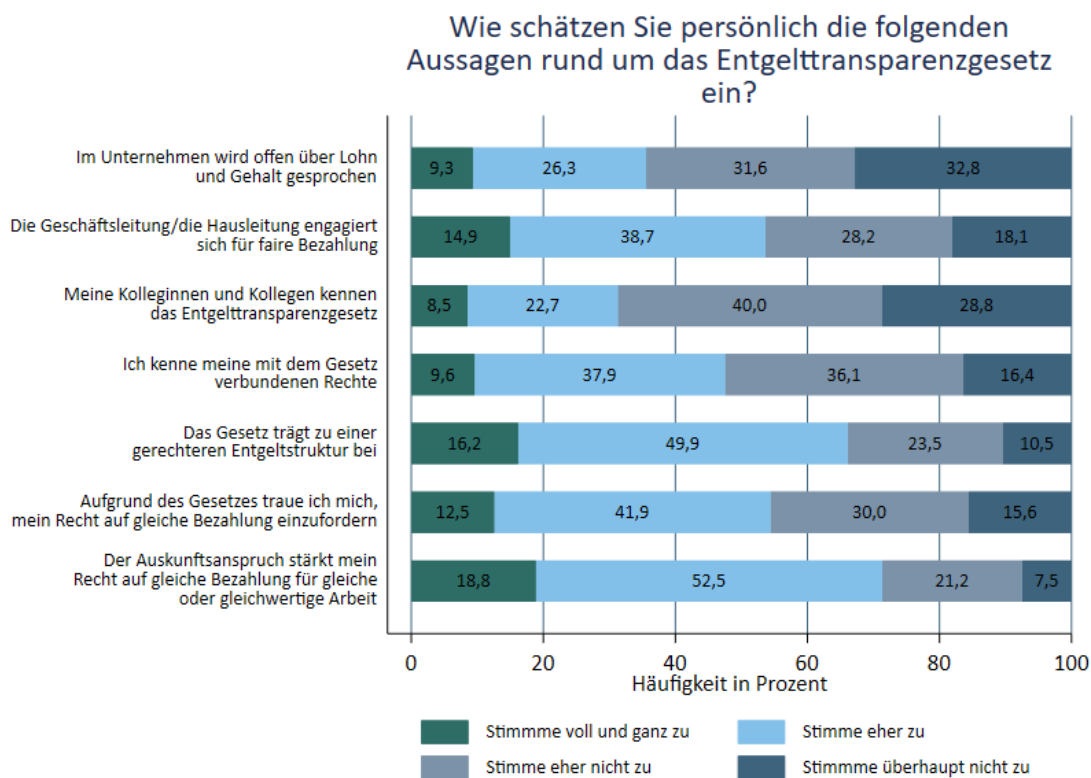
Abbildung 6.50 zeigt, dass fast die Hälfte aller Befragten zustimmt, dass die Geschäftsleitung sich für faire Bezahlung engagiert. Zudem stimmt ein Drittel der Beschäftigten der Aussage zu, dass im Betrieb offen über das Gehalt gesprochen wird. Dies deckt sich mit den Ergebnissen der Vorgängerevaluation. Dort stimmt ungefähr ein Drittel der Beschäftigten der Aussage zu, dass bei der Arbeit seit Inkrafttreten des Gesetzes offener über Lohn und Gehalt gesprochen werde.

Zudem ist es wichtig, dass Beschäftigte ihre Rechte kennen und einfordern. Während nur ein Fünftel der Beschäftigten zustimmt, dass ihre Kolleginnen bzw. Kollegen das EntgTranspG kennen, stimmen zwei Fünftel der Beschäftigten zu, dass sie die mit dem Gesetz verbundenen Rechte kennen (42 %). Etwas deutlicher fiel die Zustimmung zu dieser Aussage in der Vorgängerevaluation aus. Hier stimmte 59 % der Beschäftigten zu, ihre mit dem Gesetz verbundenen Rechte zu kennen.

Zudem wurden die Beschäftigten gefragt, wie sinnvoll sie das EntgTranspG finden. Gut die Hälfte der Beschäftigten stimmt zu, dass das EntgTranspG für gerechtere Entgeltstrukturen sorgt (53 %). Im Vergleich zur Vorgängerevaluation sind die Zustimmungswerte leicht gesunken. Dort stimmten der Aussage 59 % der Beschäftigten zu.

Es stimmen 43 % der Beschäftigten der Aussage zu, dass sie sich aufgrund des Gesetzes trauen, ihre Rechte auf gleiche Bezahlung einzufordern. Zudem stimmen 61 % der Beschäftigten der Aussage zu, dass der Auskunftsanspruch das Recht auf gleiche Bezahlung für gleiche oder gleichwertige Arbeit stärkt. Beide Werte sind geringer als in der vorangegangenen Evaluation.

Abbildung 6.50: Einschätzungen zu Aussagen rund um das Entgelttransparenzgesetz von Beschäftigten



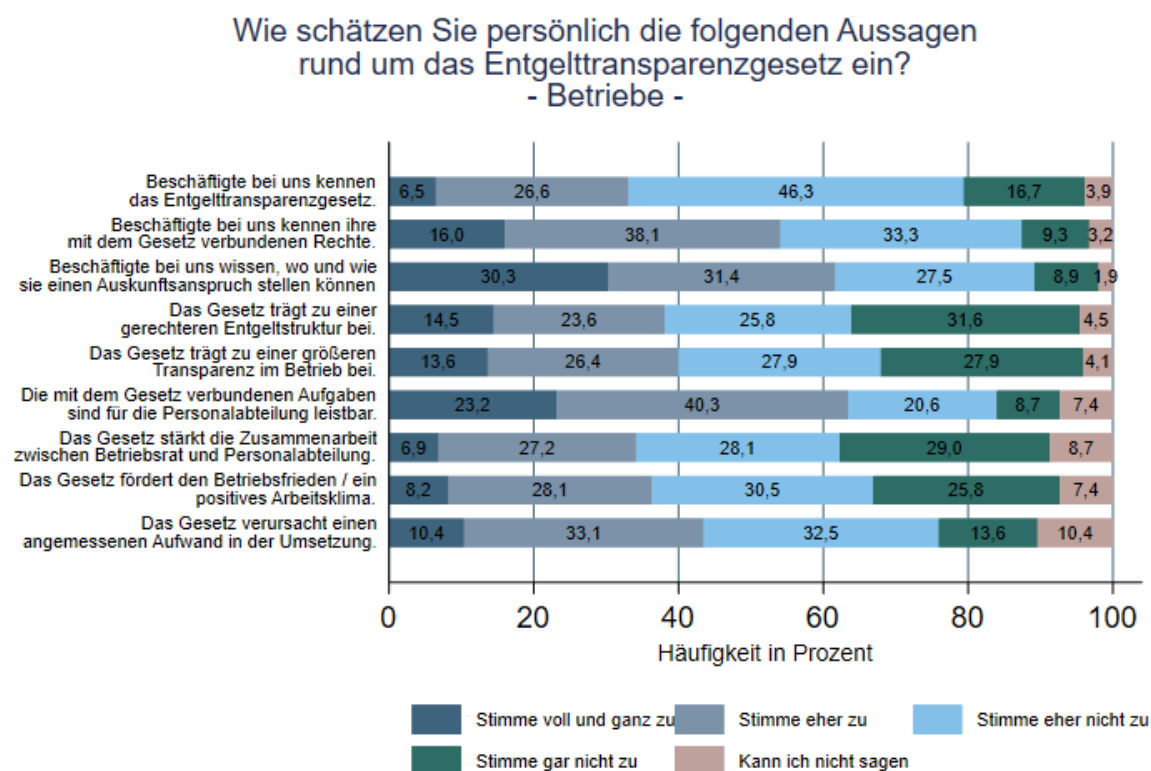
Anmerkung: N=2.332 Beschäftigte.

Quelle: IAW/SOKO-Beschäftigtenbefragung, IAW-Berechnungen und -Darstellung.

[Vorgängerevaluation: Abb. 39]

Die befragten Betriebe und Dienststellen wurden ebenfalls um eine Einschätzung hinsichtlich des EntgTranspG gebeten (Abbildung 6.51). Zunächst lässt sich konstatieren, dass jeder dritte Betrieb angibt, dass die Beschäftigten das Gesetz kennen. Gleichzeitig gibt ein größerer Anteil der Betriebe an, dass Beschäftigte ihre mit dem EntgTranspG verbundenen Rechte kennen. Daraus lässt sich schließen, dass Betriebe vorwiegend die spezifischen Rechte und weniger das EntgTranspG per se in den Vordergrund stellen. Deutlicher wird das am Beispiel des individuellen Auskunftsanspruchs: Knapp zwei Drittel der Betriebe geben an, dass ihren Beschäftigten das Verfahren zum Auskunftsanspruch bekannt ist, obwohl nur insgesamt ein Drittel der Betriebe vermutet, dass die Beschäftigten das dahinterstehende Gesetz kennen. Ferner stimmen etwas mehr als die Hälfte der Betriebe der Aussage nicht zu, dass das Gesetz zu einer gerechteren Entgeltstruktur beiträgt. Fast zwei Drittel (64 %) der Betriebe stimmen eher oder ganz zu, dass die mit dem Gesetz verbundenen Aufgaben für ihre Personalabteilung zumutbar seien.

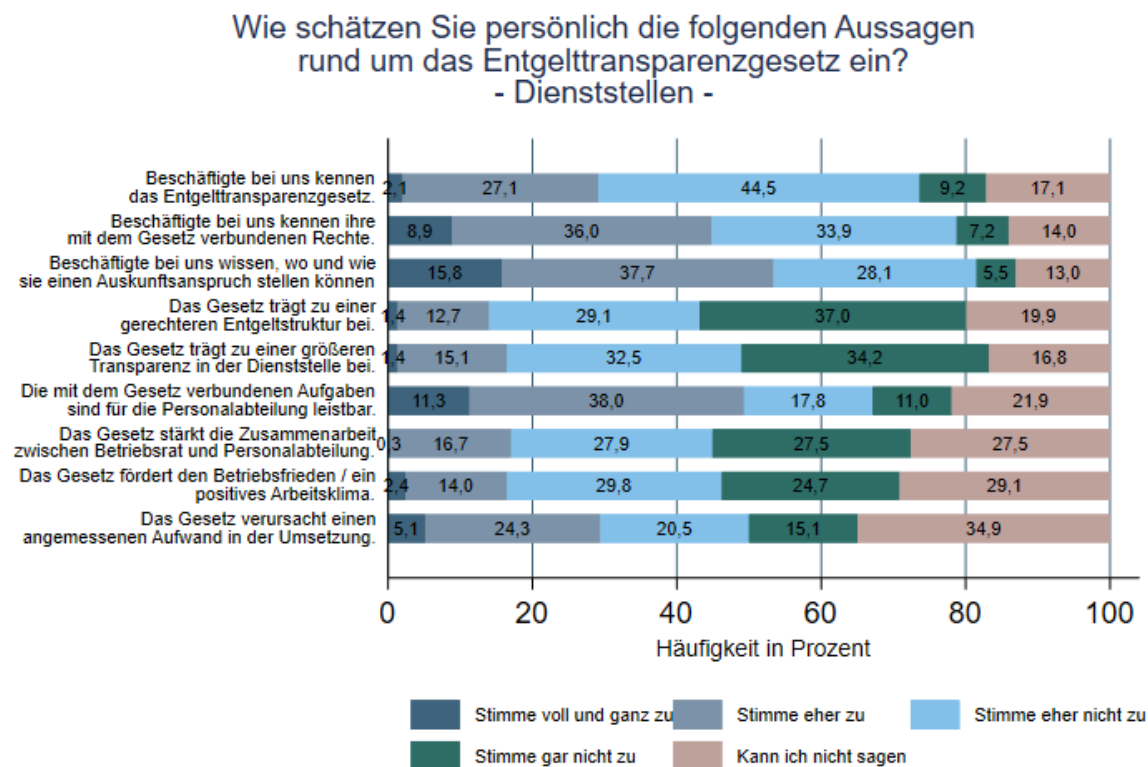
Abbildung 6.51: Bewertung verschiedener Aussagen – Betriebe



Anmerkung: N=462 Betriebe, die mehr als 200 Beschäftigte haben und das EntgTranspG kennen.
Quelle: IAW/SOKO-Betriebs- und Dienststellenbefragung, IAW-Berechnungen und -Darstellung.
[Vorgängerevaluation: Abb. 41]

Seitens der Dienststellen ist eine zurückhaltendere Einschätzung des EntgTranspG zu verzeichnen (Abbildung 6.52). Knapp ein Drittel der Dienststellen gibt an, dass ihre Beschäftigten das EntgTranspG kennen (in etwa konstant im Vergleich zur Vorgängerevaluation). Der Aussage, dass ihre Beschäftigten ihre damit verbundenen Rechte kennen, stimmten 45 % zu, was einer Zunahme um knapp 10 Prozentpunkte im Vergleich zur Vorgängerevaluation entspricht. Erneut zeigt sich die Entkopplung der Bekanntheit des EntgTranspG und der Rechte bzw. der einzelnen Instrumente. Im Vergleich zu den Betrieben stimmen weniger Dienststellen der Aussage zu, dass das Gesetz die Transparenz steigere. Gerade einmal 14 % der Dienststellen bescheinigen dem EntgTranspG einen positiven Beitrag zu einer gerechteren Entgeltstruktur.

Abbildung 6.52: Bewertung verschiedener Aussagen - Dienststellen

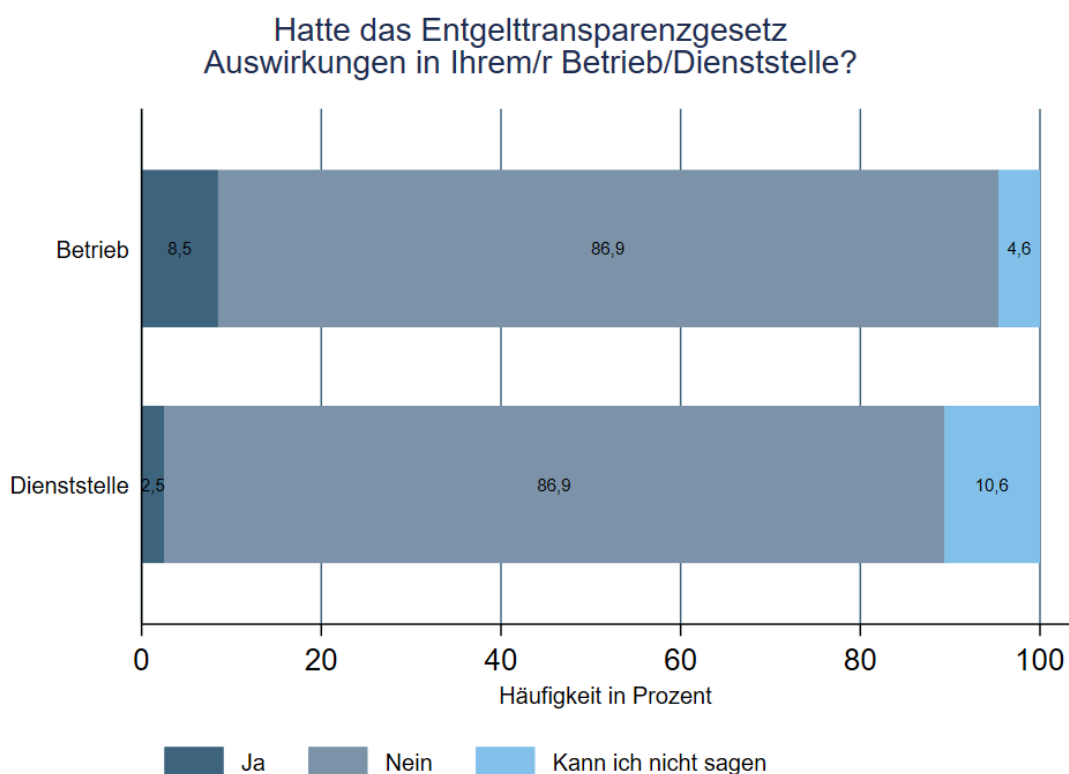


Anmerkung: N=292 Dienststellen, die mehr als 200 Beschäftigte haben und das EntgTranspG kennen.

Quelle: IAW/SOKO-Betriebs- und Dienststellenbefragung, IAW-Berechnungen und -Darstellung.

Insgesamt ziehen die befragten Betriebe und Dienststellen ein negatives Fazit: Das EntgTranspG hat nach Einschätzung der Arbeitgeber in nur 8,5 % der Betriebe und nur 2,5 % der Dienststellen Auswirkungen – und das trotz der höheren zuvor erläuterten Zustimmungsquote, z.B. hinsichtlich des Beitrags des Gesetzes zu gerechteren Entgeltstrukturen oder größerer Transparenz (Abbildung 6.53). Anzumerken ist, dass die Frage von allen Betrieben und Dienststellen mit mehr als 200 Beschäftigten beantwortet wurde, also auch von Betrieben und Dienststellen, die das EntgTranspG gar nicht kennen oder zumindest so wenig darüber wissen, dass sie dies von sich behaupten. Werden nur Betriebe bzw. Dienststellen betrachtet, die das EntgTranspG kennen, steigt der Anteil der Zustimmungen nur minimal.

Abbildung 6.53: Auswirkungen des Entgelttransparenzgesetzes

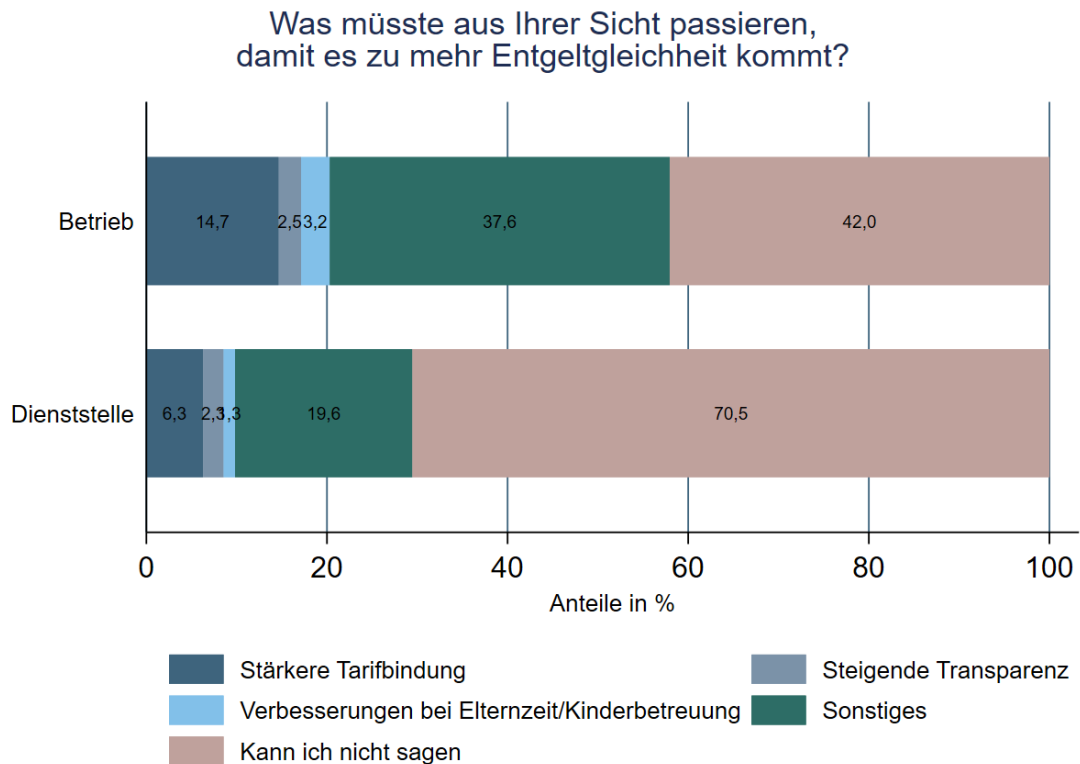


Anmerkung: N=960 Betriebe und Dienststellen mit jeweils mehr als 200 Beschäftigten, darunter N=564 Betriebe und N=396 Dienststellen.

Quelle: IAW/SOKO-Betriebs- und Dienststellenbefragung, IAW-Berechnungen und -Darstellung.

Auf die offen gestellte Frage, auf welche Weise Entgeltgleichheit hergestellt werden könne, schlugen 15 % der Betriebe eine stärkere Tarifbindung vor. Dem schließen sich auch einige Dienststellen (6 %) an (Abbildung 6.54). Interessanterweise sehen nur wenige Betriebe und Dienststellen in steigender Transparenz eine Möglichkeit zu mehr Entgeltgleichheit. 42 % der Betriebe und knapp drei Viertel (71 %) der Dienststellen machen keine Vorschläge. Unter den sonstigen (sehr heterogenen) Vorschlägen lassen sich keine größeren Kategorien ableiten.

Abbildung 6.54: Verbesserungsvorschläge für mehr Entgeltgleichheit

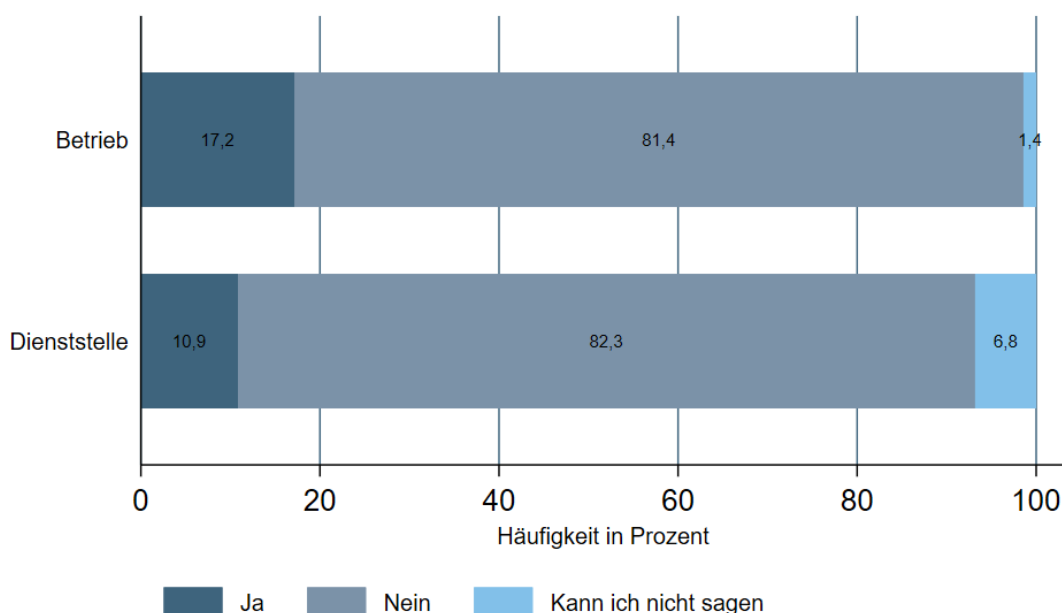


Anmerkung: N=564 Betriebe und N=396 Dienststellen mit jeweils mehr als 200 Beschäftigten.
 Quelle: IAW/SOKO-Betriebs- und Dienststellenbefragung, IAW-Berechnungen und -Darstellung.

Die neue EU-Richtlinie 2023/970 zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch Entgelttransparenz und Durchsetzungsmechanismen (Europäisches Parlament und der Rat, 2023) sieht EU-weite Transparenz-vorgaben zur Durchsetzung der Entgeltgleichheit vor. Nur einem Bruchteil der Betriebe (17 %) und Dienststellen (11 %) war dieser Vorschlag zum Zeitpunkt der Befragung bekannt (Abbildung 6.55).¹²⁰

Abbildung 6.55: Bekanntheit des Richtlinienvorschlags des Europäischen Parlaments

Ist Ihnen der Vorschlag des Europäischen Parlaments und des Rates für eine neue „Richtlinie zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch Lohntransparenz und Durchsetzungsmechanismen“ vom März 2021 bekannt?



Anmerkung: N=564 Betriebe und N=396 Dienststellen mit jeweils mehr als 200 Beschäftigten.
Quelle: IAW/SOKO-Betriebs- und Dienststellenbefragung, IAW-Berechnungen und -Darstellung.

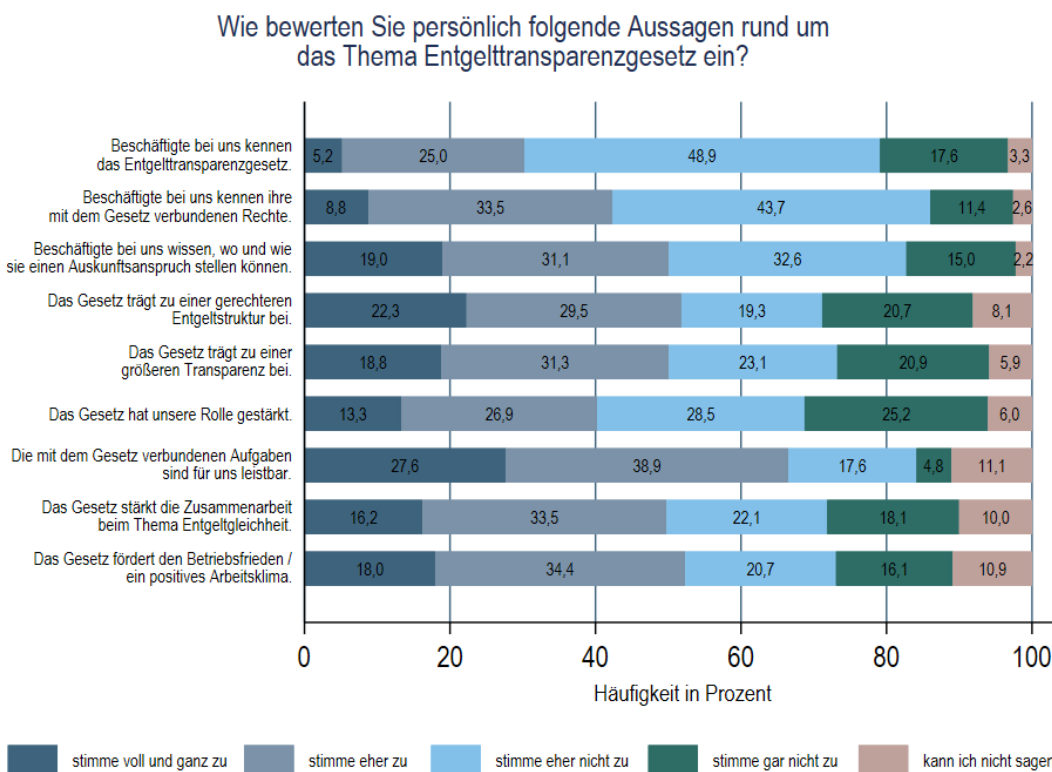
Sofern den Betrieben und Dienststellen der Richtlinienvorschlag bekannt war, wurden sie nach ihrer Einschätzung hierzu gefragt. Die Einschätzungen lassen sich grob in vier Gruppen unterteilen. Ein Teil der Befragten Betriebe hält die Richtlinie für notwendig und sinnvoll. Allerdings zeugen viele Antworten von Skepsis gegenüber der Richtlinie. Als Gründe hierfür werden Komplexität, Schwierigkeiten in der Umsetzung sowie anfallende Bürokratie genannt. Nicht wenige Betriebe lehnen die Richtlinie ab, halten sie für überflüssig oder nicht relevant. Auffällig ist, dass trotz der vorhergehenden Frage über die Kenntnis der Richtlinie viele Befragten keine Einschätzung geben können. Ihre Antworten lassen darauf schließen, dass ihnen die Richtlinie zwar bekannt ist, sie jedoch keinerlei Kenntnis über ihren genauen Inhalt besitzen.

¹²⁰ Die Frage bezog sich auf den zum Zeitpunkt der Befragung (Spätsommer 2022) vorliegenden Richtlinienvorschlag (Europäische Kommission, 2021). Die Richtlinie wurde zwischenzeitlich verabschiedet (Europäisches Parlament und der Rat, 2023).

Unter den Personalvertretungen ist grundsätzlich nur etwa jedem zehnten Betriebs- bzw. Personalrat der neue Richtlinienvorschlag ein Begriff, womit er entsprechend der klaren Mehrheit vollkommen unbekannt ist. Unter denjenigen, die angeben, dass ihnen der neue EU-Richtlinienvorschlag bekannt sei, war ein größerer Teil nicht in der Lage, eine persönliche Einschätzung zu liefern. Dies hängt vor allem damit zusammen, dass entsprechende Personalvertreterinnen und -vertreter laut eigener Aussage zwar schon einmal vom Vorschlag gehört hatten, aber nichts von ihrem Inhalt wissen. Beim restlichen Teil der Betriebs- und Personalräte ist das Meinungsbild moderat positiv: Nur ein sehr kleiner Teil ist dem EU-Richtlinienvorschlag grundsätzlich negativ gestimmt; einige Befragte erwarten eine „bürokratische Krake“ oder einen „Papiertiger“. Der etwas größere Teil hingegen sieht im Vorschlag einen richtigen Schritt hin zu Entgelttransparenz und -gleichheit und empfindet ihn als gut und wichtig. Nichtsdestotrotz hält sich die positive Resonanz insofern in Grenzen, als dass sich einige dessen Umsetzung sehr schwierig bis nicht machbar vorstellen.

Auch die abschließende Bewertung einiger Aussagen rund um das Thema Entgelttransparenzgesetz durch die befragten Betriebs- und Personalräte offenbart eine Vielzahl von Herausforderungen (Abbildung 6.56). In Bezug auf die Bekanntheit des Entgelttransparenzgesetzes ist mehr als die Hälfte der Betriebs- und Personalräte der Meinung, dass nicht alle Beschäftigten in der eigenen Institution das EntgTranspG oder ihre damit verbundenen Rechte kennen. Starke Zustimmung zu den beiden Aussagen gibt jeweils nur ein geringer Teil der Betriebs- und Personalräte. Die Ergebnisse unterscheiden sich in diesem Punkt kaum von der Betriebs- und Dienststellenbefragung.

Abbildung 6.56: Bewertung verschiedener Aussagen zum Entgelttransparenzgesetz bei Betriebs- und Personalräten



Anmerkung: N=579 Betriebs- und Personalräte.

Quelle: IAW/SOKO-Betriebs- und Personalrätebefragung, IAW-Berechnungen und -Darstellung.

Zu der Einschätzung der Betriebs- und Personalräte, ob Beschäftigte wüssten, wo und wie sie ihren individuellen Auskunftsanspruch geltend machen könnten, gibt es starke oder gemäßigte Zustimmung von knapp der Hälfte der Befragten. Ob das Gesetz dazu beitragen würde, gerechtere Entgeltstrukturen oder mehr Transparenz zu fördern, bewerten die Personalvertretungen ebenfalls eher zurückhaltend aber zuversichtlicher als die Arbeitgeber: Etwa jeder zweite Befragte stimmt voll und ganz oder eher zu, wohingegen jede fünfte Personalvertretung den Aussagen überhaupt nicht zustimmt. Eine Stärkung der eigenen Rolle als Betriebs- oder Personalrat durch das Gesetz sieht die knappe Mehrheit nicht. Immerhin: Nur die wenigsten Personalvertretungen meinen, dass die mit dem Gesetz verbundenen Aufgaben für sie nicht leistbar seien. Für etwa zwei Drittel scheinen die Aufgaben keinerlei Probleme zu verursachen.

Auch bezüglich der Aussage, dass die Zusammenarbeit zwischen Personalabteilung und -vertretung gestärkt wurde, sind die befragten Räte gespalten: rund jeder zweite Betriebs- bzw. Personalrat stimmt voll und ganz oder eher zu, und etwas weniger als die Hälfte stimmt gar nicht oder eher nicht zu. Selbiges gilt für die Aussage, dass das Gesetz den Betriebsfrieden fördere bzw. für ein positiveres Arbeitsklima Sorge. Insgesamt zeichnet sich eine eher verhaltene Einstellung zum EntgTranspG und seiner Wirkung ab.

Auf die Frage, welche Auswirkungen das EntgTranspG in ihrem Betrieb bzw. in ihrer Dienststelle hatte, gibt die klare Mehrheit der Betriebs- und Personalräte an, dass es zu keinen nennenswerten Auswirkungen kam. In einem geringen Maße benennen die Personalvertretungen auch negative Auswirkungen, beispielsweise, dass das Gesetz zu einem schlechteren Betriebsklima geführt oder lediglich mehr Aufwand für Arbeitgeber und Personalvertretung gebracht habe. Etwas mehr Betriebs- und Personalräte (wenn auch nur etwa jeder zehnte) berichten aber durchaus von positiven Auswirkungen in der eigenen Institution. Hierzu gehören konkrete Fälle, in welchen dank der Regelungen des Gesetzes Entgeltanpassungen vorgenommen wurden, oder allgemein Fragen der Entgeltgleichheit eine erhöhte Aufmerksamkeit bekamen.

Was der Gesetzgeber tun könne, um Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern herzustellen, beziehen viele der Betriebs- und Personalräte auf die Frage nach der Vereinbarkeit zwischen Beruf und Familie. So sind einige der Meinung, dass familienfreundlichere Arbeitszeitmodelle, der Ausbau von Kindertagesstätten sowie Betreuungsangeboten in Schulen, das Recht auf Home-Office oder Erleichterungen bei der Rückkehr aus der Elternzeit helfen könnten. Ein weiterer, großer Punkt ist die Durchsetzung der gesetzlichen Maßnahmen. So wünschen sich viele Betriebs- bzw. Personalräte klarere und schwerwiegendere Konsequenzen, etwa in Form von Sanktionen und Bußgeldern, für den Arbeitgeber bei Nichteinhaltung gesetzlicher Bestimmungen im Bereich der Entlohnung. Dazu gehören laut den Personalvertretungen stärkere außerbetriebliche Prüfmechanismen und Kontrollinstanzen, etwa ein „Entgeltgleichheitsamt“, das eine der Personalvertretungen vorschlägt. Auch sollten laut Aussage der Betriebs- und Personalräte Rechtsbegriffe, so u. a. die Gleichwertigkeit von Arbeit, und Rechtsfolgen klarer definiert werden.

Auch in Bezug auf das EntgTranspG haben viele der Betriebs- und Personalräte konkrete Anpassungs- bzw. Verbesserungsvorschläge. Ein wiederkehrender Kritikpunkt ist, dass das Gesetz und seine Instrumente vielen unbekannt sind, sowohl den Betriebs- und Personalräten als insbesondere auch den Beschäftigten. Daher solle die Bekanntheit des Gesetzes gesteigert und Beschäftigte besser über ihre Rechte und gesetzlichen Möglichkeiten informiert werden. Auch müsse laut vielen Personalvertretungen die Reichweite des Gesetzes erhöht werden. Dazu gehöre sowohl das Heruntersetzen (bzw. das

komplette Abschaffen) der gesetzlichen Schwellenwerte von 200 bzw. 500 Beschäftigten und auch der Mindestgröße von Vergleichsgruppen. Dazu wird sich erneut eine bessere Sicherstellung der Compliance auf Arbeitgeberseite gewünscht. Ebenso schlagen einige Räte vor, die Personalvertretungen bei der Durchsetzung der gesetzlichen Bestimmungen stärker miteinzubeziehen.

Des Weiteren wurden die Betriebs- und Personalräte dazu befragt, was sie selbst benötigen, um Entgeltgleichheit für ihre Beschäftigten besser erreichen zu können. Der klar am häufigsten genannte Punkt ist hierbei der Wunsch nach mehr Informationen bzw. mehr Aufklärung von höherer Instanz, etwa dem Gesetzgeber, dem zuständigen Ministerium oder den Gewerkschaften. Demnach spüren dem Anschein nach viele Personalvertretungen ein Informationsdefizit in Sachen Entgeltgleichheit und Entgelttransparenz. Ein weiterer, häufig genannter Aspekt ist, dass sich Betriebs- bzw. Personalräte eine regelmäßige und logistisch vereinfachte (z. B. digitale) Einsicht in die Gehaltslisten bzw. Entgeltstrukturen der Institution wünschen. Auch benötigen man mehr Kompetenzen, Befugnisse sowie Initiativ- und Mitbestimmungsrechte, um in der alltäglichen Praxis besser für Entgeltgleichheit zu sorgen. Trotz dieser konstruktiven Beiträge gibt allerdings auch ein großer Teil der Räte an, mit der aktuellen Lage durchaus zufrieden zu sein und wünscht sich keine weiteren, konkreten Unterstützungsangebote.

6.10 Zusammenfassung der zentralen Befunde

Die eigenen Erhebungen hatten zum Ziel, die Umsetzung, Wirkung und Bewertung des EntgTranspG genauer zu beleuchten. Dabei wurde – wo möglich – Bezug auf die Vorgängerevaluation genommen. Zudem sind aktuelle Entwicklungen in die Konzeption der Befragungen mit eingeflossen. Insgesamt wurden 5.401 Befragungen durchgeführt bzw. für die Analysen genutzt. Daraus ergibt sich eine breite Datenbasis aus verschiedenen Perspektiven: jeweils von einzelnen Instrumenten des EntgTranspG betroffene und nicht betroffene Beschäftigte, Betriebe bzw. Dienststellen und Personalvertretungen.

Viele Befragte schätzen das Thema Entgeltgleichheit als relevant ein. Insbesondere bei Beschäftigten ist dies ein wichtiges Thema. Sie sprechen mit verschiedenen Personen und wissen auch erstaunlich genau Bescheid wissen, was andere Personen verdienen. Leider wird Entgeltungleichheit vor allem von Frauen immer noch als ein Problem gesehen, gegen das sich aus individueller Perspektive nicht viel machen lässt. Betriebe dagegen sehen dies weniger als ein Problem an, bzw. weniger als *ihr Problem* an. Daher haben Betriebe und Dienststellen auch sehr selten spezifische Maßnahmen gegen Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern getroffen. Betriebs- und Personalräte sehen Entgeltungleichheit auch nicht so oft als relevantes Thema an, hauptsächlich, weil es über Tarifverträge „abgeräumt“ sei.

Das EntgTranspG bezieht sich vor allem auf das Entgeltgleichheitsgebot, also die gleiche Bezahlung von gleichen oder gleichwertigen Tätigkeiten zwischen den Geschlechtern. Dieses ist jedoch vor allem unter Beschäftigten nicht sehr bekannt. Viele Beschäftigte wissen zwar den Stundenlohn ihrer Kolleginnen und Kollegen. Ein unterschiedliches Gehalt wird dabei aber oft durch verschiedene nachvollziehbare Gründe, wie Unterschiede in der Arbeitsmarkterfahrung oder Bildung, weniger oft durch Diskriminierung erklärt. Dagegen kennen die meisten Betriebe, Dienststellen, Betriebs- und Personalräte das Entgeltgleichheitsgebot. Viele Betriebe und Dienststellen sehen das Entgeltgleichheitsgebot jedoch nicht als relevant an, vor allem, weil sie der Meinung sind, bereits gleich zu bezahlen, sei es, weil sie tarifgebunden sind oder prinzipiell.

Das EntgTranspG an sich ist vielen Beschäftigten ebenso unbekannt wie das Entgeltgleichheitsgebot. Die einzelnen Instrumente, insbesondere die Entgeltprüfverfahren und die Berichtspflicht, sind noch weniger bekannt. Die allermeisten Betriebe und Dienststellen kennen das EntgTranspG und zumindest die für sie relevanten Instrumente. Besorgniserregend ist jedoch, dass die Bekanntheit des Gesetzes seit der ersten Evaluation offenbar zurückgegangen ist.

Der individuelle Auskunftsanspruch wird weiterhin nur selten genutzt, es besteht jedoch eine gewisse grundsätzliche Bereitschaft, diesen zu nutzen. Etwa die Hälfte der Beschäftigten könnte sich zumindest hypothetisch vorstellen, eine Auskunft zu verlangen, insbesondere wenn die vermuteten Entgeltdifferenzen hoch und die Hürden gering sind. Aus Arbeitgebersicht kam es in Betrieben häufiger vor, dass seit 2019 mindestens ein individueller Auskunftsanspruch gestellt wurde, bei Dienststellen passierte dies nur sehr selten. Es gab teilweise Hinweise auf unterschiedliche Bezahlung, manchmal war die Bezahlung der Auskunft stellenden Person jedoch auch höher als das Vergleichsentgelt. Besonders die Betriebs- und Personalräte verwiesen hierbei auf Umsetzungsprobleme, beispielsweise bei den Zuständigkeiten, beim Medianwert. Aus Sicht der Personalvertretungen bestehen auch häufiger Hinweise auf ungleiche Bezahlung als aus Sicht der Betriebe und Dienststellen.

Nur ein kleiner Teil der Arbeitgeber hat die Entgeltstrukturen seit 2019 (freiwillig) überprüft. Passiert dies, so sind die Prüfungsinstrumente und anschließenden Maßnahmen sehr uneinheitlich. Betriebs- und Personalräte spielen hier wohl eine größere Rolle in der Umsetzung als beim individuellen Auskunftsanspruch. Dagegen bekommen die Beschäftigten von der Anwendung dieses Instruments oft nichts mit: weder von der Prüfung, noch vom Ergebnis, noch von den vorgenommenen Maßnahmen (außer sie sind selbst betroffen). Auch bei den Entgeltberichten geben viele Unternehmen an, (noch) keinen erstellt zu haben. Über das EntgTranspG hinaus gibt es nur wenige zusätzliche Maßnahmen zur Förderung von Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern. Wenn überhaupt, sind hier Gleichstellungsbeauftragte genannt, die es insbesondere im öffentlichen Dienst und in größeren Betrieben gibt. Ausgerechnet sie wirken aber kaum beim EntgTranspG mit.

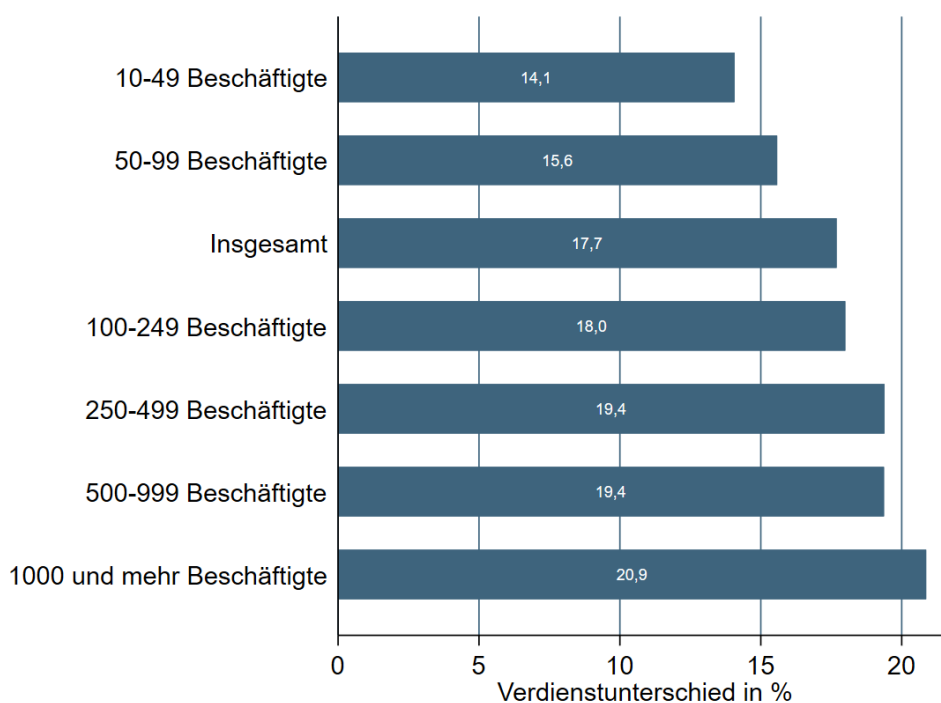
Die Beschäftigten, die das EntgTranspG kennen, bewerten es in der Regel als sinnvoll, auch die einzelnen Instrumente. Es werde nun offener über das Gehalt gesprochen. Die Betriebe sehen die Instrumente kritischer. Nur selten sind sie der Meinung, dass sich etwas verbessert hat. Die Betriebs- und Personalräte wünschen sich vor allem mehr Informationen und klarere Zuständigkeiten, insbesondere beim individuellen Auskunftsanspruch.

7 Entwicklung des Entgeltgleichheitsgebots in Betrieben mit weniger als 200 Beschäftigten

Gemäß § 23 Abs. 2 EntgTranspG ist auch ein Bericht zur Entwicklung des Entgeltgleichheitsgebots in Betrieben mit in der Regel weniger als 200 Beschäftigten vorgesehen.¹²¹ Hierzu werden im Folgenden primär die Ergebnisse der Befragungen von Beschäftigten, Betrieben und Dienststellen sowie Betriebs- und Personalräten in Verbindung mit weiteren, im Rahmen der Evaluation gewonnenen Erkenntnissen zusammengefasst.

Wie bereits zum Zeitpunkt der Vorgängerevaluation ist der unbereinigte Gender Pay Gap in Betriebsgrößenklassen, die teilweise oder vollständig unterhalb des gesetzlich verankerten Schwellenwerts von 200 Beschäftigten liegen, aktuell deutlich geringer als in größeren Betrieben (vgl. Abbildung 7.1). Damit scheint Entgeltungleichheit in kleineren Betrieben auf den ersten Blick eine geringere Rolle zu spielen. Nichtsdestotrotz stellen selbst die 14 % unbereinigter Gender Pay Gap in der kleinsten Betriebsgrößenklasse weiterhin einen nicht unwesentlichen Verdienstunterschied dar, der zudem über dem EU-Durchschnitt von 13 % liegt (Europäische Kommission, 2022). Entsprechend lässt sich konstatieren, dass Entgeltunterschieden zwischen Frauen und Männern auch in kleineren Betrieben weiterhin Beachtung geschenkt werden muss.

Abbildung 7.1: Unbereinigter Gender Pay Gap nach Betriebsgrößenklassen (viertes Quartal 2022)



Quelle: Verdiensterhebung des Statistischen Bundesamts (<https://www-genesis.destatis.de/genesis/online?operation=table&code=62361-0047&levelindex=&levelid=#astructure>, letzter Abruf am 22.02.2023), IAW-Berechnungen und -Darstellung.

¹²¹ Im Folgenden werden konkret diejenigen Betriebe betrachtet, die von keinem Instrument des Gesetzes betroffen sind – dies sind Betriebe mit 200 oder weniger Beschäftigten; siehe hierzu auch Fußnote 6 in Kapitel 1.

Im Zeitvergleich – und damit auch konkret gegenüber den in der Vorgängerevaluation berichteten Werten (Bundestagsdrucksache 19/11470) – lässt sich beobachten, dass der unbereinigte Gender Pay Gap in allen Betriebsgrößenklassen abgenommen hat. Insbesondere in der Größenklasse von 10-49 Beschäftigten lag der unbereinigte Gender Pay Gap Ende des Jahres 2022 um ganze 7 Prozentpunkte niedriger als vier Jahre zuvor. In Betrieben mit 50 bis 99 Beschäftigten ist der Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern im selben Zeitraum um etwa 3 Prozentpunkte zurückgegangen.

7.1 Befragung der Beschäftigten

Die Relevanz des Themas Entgeltgleichheit ist in Betrieben mit 200 oder weniger Beschäftigten ähnlich hoch wie in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten: Während 42 % aller befragten Beschäftigten das Thema als sehr wichtig empfinden (vgl. Abbildung 6.1), ist der Anteil der Zustimmung unter denjenigen, die in Betrieben oder Dienststellen mit bis zu 200 Beschäftigten arbeiten, mit 41 % fast identisch. Gegenüber der Vorgängerevaluation, in der noch 47 % der Beschäftigten in Betrieben mit bis zu 200 Beschäftigten das Thema als sehr wichtig empfanden, entspricht dies einem leichten Rückgang um 6 Prozentpunkte (Bundestagsdrucksache 19/11470). Weitere 43 % der Befragten in solchen kleineren Institutionen erachten das Thema zumindest als wichtig. 12 % der Befragten messen der Entgeltgleichheit keine Wichtigkeit bei. Bzgl. der Gründe, warum diese Personen Entgeltgleichheit als unwichtig erachten (vgl. Abbildung 6.2), gibt es hinsichtlich der Betriebs- bzw. Dienststellengröße in der aktuellen Befragung der Beschäftigten nur geringe Unterschiede.

Insgesamt ist der Anteil der Befragten, die das Entgeltgleichheitsgebot kennen, in kleineren Betrieben bzw. Dienststellen mit 45 % etwas geringer als bei Beschäftigten in Betrieben bzw. Dienststellen mit mehr als 200 Beschäftigten (53 %). Ein vergleichbares Ergebnis findet sich in Bezug auf die Bekanntheit des Entgelttransparenzgesetzes: In kleineren Betrieben bzw. Dienststellen kennen nur 28 % das Gesetz, verglichen mit fast einem Drittel der Beschäftigten in größeren Betrieben bzw. Dienststellen (vgl. Abbildung 6.15). Hinsichtlich der Bekanntheit der einzelnen Instrumente zeichnet sich ein ähnliches Bild ab: Befragte in Betrieben bzw. Dienststellen unterhalb des Schwellenwerts von 200 Beschäftigten kennen mit höherer Wahrscheinlichkeit eines der Instrumente nicht. Im Falle des individuellen Auskunftsanspruchs sind dies 23 % der befragten Beschäftigten in kleineren Betrieben bzw. Dienststellen (gegenüber 29 % in größeren Betrieben bzw. Dienststellen); nur noch jeweils 11 % der Beschäftigten kleinerer Betriebe oder Dienststellen kennen die freiwillige Überprüfung der Entgeltstrukturen bzw. die neuen Berichtspflichten zu Gleichstellung und Entgeltgleichheit (16 %, bzw. 14 % bei größeren Betrieben bzw. Dienststellen).

Während also auf der einen Seite Beschäftigte in Betrieben und Dienststellen, die auf Grund ihrer Zahl an Beschäftigten nicht von den Instrumenten des EntgTranspG betroffen sind, dem Thema Entgeltgleichheit eine ähnlich hohe Wichtigkeit beimessen wie Beschäftigte in größeren Betrieben bzw. Dienststellen, scheint hier ein Informationsdefizit vorzuliegen: Die rechtliche Grundlage für gleiche Bezahlung bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit wie auch das Entgelttransparenzgesetz, das diesen Grundsatz regelt, sind hier durchwegs unbekannter als bei den anderen Beschäftigten.

7.2 Befragung der Betriebe und Dienststellen

Ob ein Betrieb oder eine Dienststelle das Thema Entgeltgleichheit als wichtig empfindet, hängt im Wesentlichen nicht von der Größe ab: So weichen die Zustimmungswerte über die Gruppen der von den gesetzlichen Instrumenten betroffenen und nicht betroffenen Betrieben und Dienststellen hinweg kaum voneinander ab (vgl. Abbildung 6.3).

Unabhängig von ihrer Größe geben rund 90 % der Dienststellen an, das Entgeltgleichheitsgebot zu kennen. Bei den privaten Betrieben sieht dies etwas anders: Nur 76 % der Betriebe mit bis zu 200 Beschäftigten kennen das Entgeltgleichheitsgebot, bei den größeren Betrieben liegt der Anteil mit 87 % deutlich darüber. Dies stellt allerdings in beiden Fällen – sowohl bei Dienststellen wie auch bei Betrieben – einen deutlichen Zuwachs gegenüber der Vorgängerevaluation dar: Damals kannten nur rund zwei Drittel der Betriebe und drei Viertel der Dienststellen das Entgeltgleichheitsgebot (Bundestagsdrucksache 19/11470).

Auch das EntgTranspG selbst ist seit der Vorgängerevaluation in kleineren Betrieben und Dienststellen bekannter geworden (Bundestagsdrucksache 19/11470). Jeweils 64 % der Betriebe (Zunahme um 34 Prozentpunkte) und Dienststellen (Zunahme um 12 Prozentpunkte) mit nicht mehr als 200 Beschäftigten kennen das Gesetz. Größere Betriebe und Dienststellen schneiden dahingehend aber weiterhin etwas besser ab (vgl. Abbildung 6.13). Von den kleineren Betrieben, die das Gesetz kennen, kennen 77 % – im Vergleich zur Vorgängerevaluation 6 Prozentpunkte mehr – auch den individuellen Auskunftsanspruch; die neuen Berichtspflichten kennen 22 % (2 Prozentpunkte weniger) und die Überprüfung der Entgeltstrukturen 31 % (4 Prozentpunkte weniger). Das entsprechende Bild für Dienststellen in dieser Größenordnung sieht ähnlich aus: Der individuelle Auskunftsanspruch ist mit Abstand am bekanntesten (50 %, 3 Prozentpunkte mehr), wobei sich insbesondere bei den anderen beiden Instrumenten die Bekanntheit ausgeweitet hat – um 10 Prozentpunkte auf 15 % bzgl. der neuen Berichtspflichten und um 13 Prozentpunkte auf 20 % bei der Entgeltstrukturüberprüfung.

Da bei Betrieben und Dienststellen in dieser Größenklasse keines der drei Instrumente des EntgTranspG Anwendung findet, soll im Folgenden ein Überblick über anderweitige Maßnahmen im Sinne der Gleichstellung und Entgeltgleichheit nochmals zusammengefasst werden (vgl. Abschnitt 6.8).

Insgesamt 62 % der befragten Betriebe und 46 % der Dienststellen mit bis zu 200 Beschäftigten geben an, dass konkrete Maßnahmen zur Vermeidung von Diskriminierung vor Ort nicht notwendig seien (vgl. Abbildung 6.44). Dies erscheint auf den ersten Blick nicht viel, ist jedoch im Vergleich zur Vorgängerevaluation eine positive Entwicklung: Damals gaben noch 85 % der Betriebe und 76 % der Dienststellen an, keinerlei konkrete Maßnahmen eingeführt zu haben (Bundestagsdrucksache 19/11470). Bezüglich der am häufigsten getroffenen Maßnahmen unterscheiden sich Dienststellen und Betriebe. Bei den Dienststellen ist dies mit 62 % die Existenz einer oder eines Gleichstellungsbeauftragten; darauf folgen fixierte Diversity-Strategien (11 %) und sonstige Maßnahmen (6 %). Bei den Betrieben hingegen überwiegt die schriftlich fixierte Diversity-Strategie, die in etwa jedem vierten Betrieb Anwendung findet, gefolgt von einer oder einem Gleichstellungsbeauftragten (23 %) und sonstigen Maßnahmen (14 %).

Insgesamt lässt sich in diesem Größenbereich also eine stark positive Tendenz beobachten: Obwohl kleinere Betriebe und Dienststellen in Sachen Bekanntheit hinter den Größeren zurückliegen, hat sich die Bekanntheit von Entgeltgleichheitsgebot und EntgTranspG in kleineren Betrieben und Dienststellen deutlich erhöht. Und auch in Bezug auf die Umsetzung in konkrete Maßnahmen hat sich seit der Vorgängerevaluation vieles getan, wenn auch weiterhin nur etwa die Hälfte der vom Gesetz nicht betroffenen Institutionen konkrete Maßnahmen durchgeführt hat.

7.3 Befragung der Betriebs- und Personalräte

Unter Betriebs- und Personalräten in Betrieben und Dienststellen mit mehr als bzw. bis zu 200 Beschäftigten ist das Thema Entgeltgleichheit ähnlich wichtig (vgl. Abbildung 6.7): Rund 17 % der Personalvertretungen in Betrieben und Dienststellen mit bis zu 200 Beschäftigten empfinden das Thema als relevant, weitere 11 % als zumindest eher relevant. 26 % erachten es eher nicht relevant, und immerhin 44 % der Personalvertretungen sogar als gar nicht relevant.

Das Entgeltgleichheitsgebot kennen laut eigener Aussage 65 % der Betriebs- und Personalräte, und damit ein um etwa 13 Prozentpunkte geringerer Anteil als in größeren Betrieben und Dienststellen (vgl. Abbildung 6.14). Gegenüber der Vorgängerevaluation ist dies eine unveränderte Situation. Das EntgTranspG selbst kennen 53 % der Betriebs- und Personalräte, was rund 25 Prozentpunkte unterhalb des Werts für Personalvertretungen in größeren Betrieben und Dienststellen liegt. Immerhin: Gegenüber den Ergebnissen aus der Vorgängerevaluation entspricht dies einem Anstieg um knapp 9 Prozentpunkte (Bundestagsdrucksache 19/11470).

7.4 Kernergebnisse

In Betrieben und Dienststellen mit nicht mehr als 200 Beschäftigten ist der unbereinigte Gender Pay Gap tendenziell geringer als in größeren Betrieben und Dienststellen. Dies sollte allerdings nicht zu dem Schluss führen, dass es bei dieser Gruppe keinen Handlungsbedarf gibt. Immerhin liegen selbst Betriebe mit 10-49 Beschäftigten in Deutschland mit einem unbereinigten Gender Pay Gap von 14 % noch über dem EU-Durchschnitt von 13 %.

Während die Relevanz des Themas Entgeltgleichheit zumeist in keinem Zusammenhang mit der Größenklasse eines Betriebs oder einer Dienststelle steht, sind das Entgeltgleichheitsgebot sowie das Entgelttransparenzgesetz und seine Instrumente in kleineren Betrieben und Dienststellen deutlich weniger bekannt. Sowohl Beschäftigte als auch Betriebe und Dienststellen sowie Personalvertretungen sind besser über diese Thematik informiert, wenn ihre Institution eine größere Zahl an Beschäftigten hat. Während die geringere Bekanntheit des EntgTranspG und seiner Instrumente schlicht darauf zurückgeführt werden kann, dass es für kleinere Betriebe keine unmittelbare Relevanz hat, könnte das Defizit hinsichtlich der Bekanntheit des Entgeltgleichheitsgebots als Hinweis auf eine mangelnde Auseinandersetzung mit dem Thema Entgeltgleichheit in kleineren Betrieben bzw. Dienststellen interpretiert werden, wie auch als Indiz für Defizite bei der Informationsbereitstellung von höherer Instanz, etwa von Seiten des Gesetzgebers oder der Sozialpartner. Möglicherweise sorgt auch die Anwendung des Entgelttransparenzgesetzes in größeren Betrieben dafür, dass auch die zugrundeliegenden grundlegenden Regelungen den Betroffenen deutlicher präsent sind.

Im Vergleich zur Vorgängerevaluation lässt sich in vielen Bereichen ein positiver Trend beobachten. Einerseits führen nun mehr Betriebe und Dienststellen in dieser Größenklasse Maßnahmen zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit durch, wenn auch weiterhin nur knapp die Hälfte aller dieser kleinen Betriebe und Dienststellen dies tun. Andererseits sind das Entgeltgleichheitsgebot wie auch das EntgTranspG und seine Instrumente in kleinen Betrieben und Dienststellen bekannter geworden. Insofern lässt sich mutmaßen, dass es seit der Einführung des Gesetzes zumindest einen gewissen Zuwachs an Bewusstsein für das Thema Entgeltgleichheit gegeben hat.

8 Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen

Die Ergebnisse des Evaluationsprojekts zeigen an verschiedenen Stellen Handlungsbedarf auf. Daraus Handlungsempfehlungen abzuleiten, ist aus mehreren Gründen angeraten. Erstens ist dies Teil des Evaluationsauftrags;¹²² zweitens zeigen sowohl die rechtswissenschaftliche Analyse (Kapitel 3) als auch die ökonomischen Analysen (Kapitel 2 sowie 4, 5 und 6) verschiedene Problematiken auf, die Veränderungen am Gesetz sinnvoll und notwendig erscheinen lassen; weiterer Änderungsbedarf entsteht durch die Pflicht zur Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie 2023/970 (Europäisches Parlament und der Rat, 2023) in nationales Recht.¹²³ Schließlich hat auch die Bundesregierung in ihrem Koalitionsvertrag das Ziel formuliert, das Entgelttransparenzgesetz weiterzuentwickeln und dabei insbesondere die Rechte der Beschäftigten zu stärken (SPD, Bündnis 90 / Die Grünen & FDP, 2021, S. 91).

Die ökonomischen Kausalanalysen in dieser Evaluationsstudie (insbesondere Kapitel 4) zeigen, dass sich keine statistisch signifikanten Wirkungen der Instrumente des EntgTranspG auf die Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern nachweisen lassen. Die weiteren Analysen zeigen auch, dass die geltenden gesetzlichen Regelungen immer noch nicht ausreichend bekannt sind, dass ihre Umsetzung teilweise weiterhin unklar ist, und dass sie vielfach ganz oder teilweise ignoriert oder umgangen werden. Dazu trägt auch bei, dass mindestens zwei der drei zentralen Instrumente des Gesetzes, nämlich die freiwilligen betrieblichen Prüfverfahren und die Berichtspflichten für lageberichtspflichtige Unternehmen, nicht oder nicht ausreichend sanktionsbewehrt sind.

Wenn der Gesetzgeber sein zentrales Ziel erreichen will, die Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern bis zum Jahr 2030 auf 10 % zu reduzieren (vgl. Bundesregierung, 2022), müssen die bisherigen gesetzlichen Instrumente angepasst, die Umsetzung der bestehenden Regelungen verbessert sowie weitere Maßnahmen ergriffen werden.

Dieser Abschnitt geht vor dem Hintergrund der Ergebnisse der vorliegenden Evaluationsstudie diesbezüglich nun Punkt für Punkt auf das Entgelttransparenzgesetz und seine Instrumente ein.

8.1 Grundbegriffe, Bekanntheit und Relevanz des Gesetzes

Im ersten Abschnitt des EntgTranspG und darin insbesondere in § 5 werden allgemeine Bestimmungen und Begriffe zum Gesetz definiert und erläutert. Die Rechtsanalyse kommt zu dem Schluss, dass zwar den unionsrechtlichen Anforderungen entsprochen wird, dass jedoch die Erkennbarkeit für Anspruchstellende (also i.d.R. einzelne Beschäftigte) und auch für Rechtsanwendende schwierig ist.

Hinsichtlich der Bekanntheit des EntgTranspG zeigen die Ergebnisse der Befragungen, dass zahlreichen Befragten das Entgelttransparenzgesetz nicht bekannt und seine Inhalte nur wenig geläufig sind, was (auch) auf eine eher geringe Relevanz hindeutet. **Wenn eine verbesserte Wirkung des Gesetzes erzielt**

¹²² „Bündelung der Ergebnisse und Formulierung potentiellen Weiter- und Änderungsbedarfs des Gesetzes.“ Siehe Auftragsbekanntmachung, Seite 4.

¹²³ Vgl. Europäisches Parlament und der Rat (2023).

werden soll, gilt es also weiterhin, das Gesetz insbesondere bei potenziell betroffenen Personen bekannter zu machen.

Obwohl im Gesetz selbst (insbesondere in § 5 EntgTranspG) die relevanten Grundbegriffe explizit geregelt sind, scheinen doch auch Spielräume hinsichtlich des Anwendungsbereiches der einzelnen Instrumente insbesondere für Betriebe zu bestehen (siehe dazu auch Abschnitt 3.3.1). Die neue EU-Richtlinie verlangt hier eine (weitere) Konkretisierung zur Verbesserung der Erkennbarkeit von Ansprüchen für Berechtigte. **Hier gilt es, die bestehenden Regelungen noch eindeutiger zu formulieren. Im Sinne der Zielerreichung sollte dabei der Geltungsbereich des Gesetzes prinzipiell aus-geweitet werden.**

Hinsichtlich des persönlichen Anwendungsbereiches des Gesetzes gibt es bestimmte Personen, die nach bisheriger Rechtslage ausgeschlossen sind. Der Rechtsprechung des EuGH folgend sollten zusätzliche bzw. konkretisierte Regelungen für Geschäftsführende einer GmbH, für arbeitnehmerähnliche freie Mitarbeitende und für Beamtinnen und Beamte der Länder und Kommunen getroffen werden (siehe Abschnitt 3.3.1.1). **Es sollte klargestellt werden, dass die grundsätzlichen Regelungen des EntgTranspG für alle Beschäftigten gelten.**

Mit Blick auf die angesprochenen Arbeitgeber sind die Begrifflichkeiten in den Abschnitten 2, 3 und 4 des Gesetzes nicht einheitlich – was möglicherweise der Absicht des Gesetzgebers entspricht, aber zumindest für viele Betroffene missverständlich ist. So sind in Abschnitt 2 des EntgTranspG – der die Auskunftsansprüche von Beschäftigten regelt – in § 12 zunächst *Betriebe*¹²⁴ mit mehr als 200 Beschäftigten bei demselben Arbeitgeber angesprochen – wobei vermutet werden darf, dass der Begriff des Arbeitgebers hier gleichbedeutend mit dem Unternehmensbegriff ist. In den Abschnitten 3 (betriebliche Prüfverfahren) und 4 (Berichtspflichten) sind dann *private Arbeitgeber* (Abschnitt 3) und *lageberichtspflichtige Arbeitgeber* (Abschnitt 4) angesprochen. In § 17 EntgTranspG werden zudem die Begriffe des *Konzerns*, des *herrschenden Unternehmens* und des *Konzernunternehmens* verwendet und an diesen Begrifflichkeiten die Aufforderung zur Durchführung betrieblicher Prüfverfahren festgemacht. Die Begriffe mögen eine feststehende Bedeutung haben, die unterschiedlichen Formulierungen im Gesetzestext können jedoch dazu beitragen, dass sich Arbeitgeber selbst nicht als erfasst sehen und daher nicht an die Regelungen gebunden fühlen, die zudem nur schwer überprüfbar sind. **Hier sollte klarer formuliert werden, welche Einheiten angesprochen sind. Grundsätzlich wäre es wünschenswert, wenn über die verschiedenen Instrumente hinweg die Begrifflichkeiten im EntgTranspG einheitlich verwendet werden.** Geeignet hierfür wären beispielsweise die Begriffe bzw. Definitionen des Betriebs bzw. der Dienststelle und des rechtlich selbstständigen Unternehmens.

Hinsichtlich der Tarifbindung bzw. Tarifierung zeigen die empirischen Analysen, dass diese von vielen Akteuren als eine Art „Ausnahme“ oder „Befreiung“ von den Regelungen des EntgTranspG interpretiert wird. Insbesondere in der Befragung der Betriebe und Dienststellen und der Betriebs- und Personalräte (und es gibt Hinweise, dass auch Beschäftigte dieser Auffassung sind) geben zahlreiche Befragte an, dass für sie das EntgTranspG nicht gelte oder zumindest keine Relevanz habe, da ihr Be-

¹²⁴ Als Betrieb wird in der Regel eine örtliche Einheit eines Unternehmens (z.B. Produktionsstätte, Verkaufsstätte) bezeichnet, die nicht notwendigerweise rechtlich selbstständig sein muss; ein Unternehmen hingegen ist eine rechtliche Einheit, die prinzipiell an mehreren Orten Betriebsstätten haben kann (vgl. z.B. <https://www.bpb.de/kurz-knapp/lexika/lexikon-der-wirtschaft/20918/unternehmen/>, letzter Abruf am 29.01.2023).

trieb tarifgebunden sei, womit eine Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern nicht mehr überprüft werden müsse oder dürfe. Letztlich wird dies (auch) mit der Tarifautonomie begründet. **Es ist daher noch deutlicher zu machen, dass das EntgTranspG auch in tarifgebundenen bzw. tarifenwendenden Betrieben gilt.**

Das Konzept der gleichwertigen Arbeit wird aus dem Unionsrecht übernommen und ist damit objektiv zu bestimmen. Damit ist aus juristischer Sicht die Vorgabe in § 4 Abs. 5 S. 2 EntgTranspG, dass die Eingruppierung in Tarifgruppen die Gleichwertigkeit festlegt, unvereinbar. Eine bloße Angemessenheitsvermutung,¹²⁵ die die gerichtliche Überprüfbarkeit der Gleichwertigkeit nicht beschränkt, könnte dagegen aufrechterhalten werden (siehe Abschnitt 3.3.1.4). Zwei Personen, die eine gleichwertige Arbeit leisten, sollten tariflich gleich eingruppiert sein, müssen jedoch nicht das gleiche verdienen (je nach Tarifvertrag gibt es Zuschläge beispielsweise für Betriebszugehörigkeit, Familienzuschläge etc.). Die empirischen Analysen haben jedoch ergeben, dass korrekte Eingruppierungen nicht immer die Regel sind und u.a. auch von der Aktualität der Tätigkeitsbeschreibungen abhängen, die – gerade in Zeiten raschen technologischen Wandels – nicht immer oder automatisch gegeben ist. Zusätzlich können über die Eingruppierung hinweg trotzdem einzelne weitere über- und außertarifliche Entgeltbestandteile diskriminierend wirken. Daher müssten auch über- bzw. außertarifliche Entgeltbestandteile überprüft werden, selbst wenn ein Betrieb tarifgebunden ist. Zudem müsste in einem tarifgebundenen Betrieb die korrekte Eingruppierung überprüft werden können. Beides kann aktuell nicht überprüft werden, wenn die Tarifbindung dem Arbeitgeber quasi einen „Persilschein“ gibt. **Idealerweise sollten für tarifgebundene und tarifenwendende Betriebe die gleichen Regeln wie für alle anderen Betriebe hinsichtlich der Entgeltüberprüfung, aber auch der Instrumente des EntgTranspG insgesamt gelten.**

Der Entgeltvergleich zur Feststellung einer Entgeltdiskriminierung, nicht allein bezogen auf den Auskunftsanspruch, muss im Diskriminierungsrecht zwischen allen Personen ermöglicht werden, die gleiche oder gleichwertige Arbeit leisten, sofern die Entgeltbemessung aus einer „gemeinsamen Quelle“ stammt. Einschränkungen auf bestimmte geographische Bereiche oder identische Statusgruppen sind damit nicht bedeutungsgleich, können also die geltenden unionsrechtlichen Anforderungen verfehlen. Das gilt aktuell noch nicht, wohl aber dann auch für den Auskunftsanspruch, wenn er durch die EU-RL unionsrechtlich determiniert ist (siehe Abschnitt 3.3.1.5). Wenn diese Einschränkungen beseitigt und alle Personen zum Vergleich zugelassen werden, deren Entgelt nach Kriterien bemessen wird, die von derselben Quelle festgelegt worden sind, würden dadurch deutlich mehr Personen in den Geltungsbe- reich des individuellen Auskunftsanspruchs fallen, da es einfacher würde, sechs Personen in vergleichbaren Tätigkeiten zu finden. Dies ist sonst in kleineren Betrieben bzw. in kleineren Abteilungen oft nicht der Fall. **Wir empfehlen daher grundsätzlich eine weite Auslegung der Vergleichsgruppe.** So sollte es beispielsweise möglich sein, gleiche Tätigkeiten in unterschiedlichen Abteilungen eines Betriebs oder in unterschiedlichen Betriebsstätten eines Unternehmens zu vergleichen.

Das Bestehen eines Anspruchs auf gleiches Entgelt bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit ist § 3 Abs. 1, § 7 EntgTranspG nur indirekt zu entnehmen. Zwar wird ein darauf gerichteter Anspruch diesen Normen von der Rechtsprechung durch Auslegung entnommen, also die Übereinstimmung mit dem Unions-

¹²⁵ Die Angemessenheitsvermutung besagt, dass davon ausgegangen wird, dass Beschäftigte in einem Tarifsysteem korrekt eingruppiert sind und daher für ihre Tätigkeit auch korrekt bezahlt werden.

recht hergestellt. Die vom Unionsrecht geforderte Erkennbarkeit des Anspruchs für die Rechtsunterworfenen ist dabei zweifelhaft. **Ein Erfüllungsanspruch sollte ausdrücklich formuliert werden** (siehe Abschnitte 3.3.1.7 und 3.3.1.8).

8.2 Individueller Auskunftsanspruch

Der individuelle Auskunftsanspruch (§§ 10 bis 16 EntgTranspG) wird als zentrales Instrument angesehen, um Entgeltgleichheit effektiv umzusetzen. Der Anspruch steht für den Berichtszeitraum noch im Regelungsermessen des Gesetzgebers, er muss aber hinsichtlich seiner Effektivität hinterfragt werden. Soll der individuelle Auskunftsanspruch als zentrales Instrument zur Durchsetzung der Entgeltgleichheit genutzt werden, muss er so gestaltet werden, dass er die Ergebnisverantwortung des Staates erfüllt. Die Rechtsprechung nutzt dieses Argument, um die Effektivität des individuellen Auskunftsanspruchs durch Auslegung zu verstärken. In seiner aktuellen Ausgestaltung ist er hinsichtlich einer Reduktion der Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern als ineffektiv zu werten. Dies legen die empirischen Analysen der Sekundärdaten sowie die Ergebnisse der Literatur nahe, zumindest für die Zeit der Datenverfügbarkeit bis 2019/2020.

Die neue EU-RL schreibt einen individuellen Auskunftsanspruch aller Beschäftigten verbindlich vor. Rechtlich ist danach weder eine Zugangsschwelle von 200 Beschäftigten zulässig noch eine Beschränkung des Auskunftsanspruchs dahingehend, dass das Medianentgelt nicht mitgeteilt werden muss, sobald die Vergleichsgruppe aus weniger als sechs Personen des anderen Geschlechts mit gleicher oder gleichwertiger Arbeit besteht. In Bezug auf die Effektivität des Instruments würde ein Wegfall der Beschränkung auf 200 Beschäftigte innerhalb eines Betriebs bei demselben Arbeitgeber die potenzielle Wirkung des Instruments erhöhen. Letztendlich ist es zwar wahrscheinlicher, dass in größeren Betrieben mehr bzw. überhaupt ausreichend Personen mit gleicher oder gleichwertiger Arbeit gefunden werden. **Eine Zugangsschwelle ist hierfür jedoch grundsätzlich nur ein Hilfskonstrukt und daher aus Sicht der Evaluation nicht zielführend.**

Dass eine Auskunft zum Medianentgelt der Vergleichsgruppe nur verlangt werden kann, wenn mindestens sechs Personen des anderen Geschlechts mit gleicher oder gleichwertiger Arbeit beschäftigt werden, verhindert einen individuellen Auskunftsanspruch für einen Teil der Beschäftigten. Als Grund hierfür werden Bedenken genannt, dass durch den individuellen Auskunftsanspruch auf das Gehalt von Kolleginnen oder Kollegen geschlossen werden kann. Hierfür stellt die Zahl sechs jedoch eine willkürliche Größe dar und hängt mit der Verwendung des Medians als Maß für den Vergleich zusammen (§ 11 Abs. 3 EntgTranspG). Für die Verwendung des Medians werden Datenschutzgründe angegeben. Der Median entspricht jedoch – je nach der Anzahl der Vergleichspersonen – mit einer größeren Wahrscheinlichkeit dem konkreten Gehalt einer Kollegin bzw. eines Kollegen als das Durchschnittsentgelt. Zudem ist es leicht möglich, Situationen zu konstruieren, in denen Entgeltdiskriminierung vorhanden wäre, der Median aufgrund seiner Unempfindlichkeit gegenüber Ausreißern aber kein geeignetes statistisches Maß ist, diese aufzudecken. Daher ist er als alleiniges Kriterium zur Feststellung von Entgeltdiskriminierung nicht geeignet. Beim individuellen Auskunftsanspruch sollte also mindestens (zusätzlich) auch das Durchschnittsgehalt genannt werden müssen. Idealerweise würde das aufgeschlüsselte Gehalt aller mit gleicher und gleichwertiger Arbeit beschäftigten Kolleginnen und Kollegen genannt werden müssen – selbstverständlich in anonymisierter Form. Nur dann kann Diskriminierung mit ausreichend hoher Wahrscheinlichkeit identifiziert werden. Hierfür müsste der Gesetzgeber die Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern so gewichten, dass sie nicht hinter das Interesse am Datenschutz zurücktritt. **Wenn der Auskunftsanspruch in diesem Sinne erweitert würde, könnte die**

Mitteilung im Interesse beider Seiten sowohl eine tatsächliche Benachteiligung besser erkennbar werden lassen, als auch verdeutlichen, wenn keine Benachteiligung erfolgt ist. Datenschutz der Vergleichspersonen kann dabei in der Weise berücksichtigt werden, die auch die EU-RL vorsieht.

Die insbesondere in den §§ 14 und 15 EntgTranspG beschriebene Privilegierung von tarifgebundenen und tarifyanwendenden Arbeitgebern bei der Auskunftserteilung wurde oben bereits thematisiert. Diese Privilegierung liegt im Berichtszeitraum im Gestaltungsermessen des Gesetzgebers, ist aber auch derzeit bereits wenig überzeugend, weil eine Tarifbindung oder Tarifyanwendung die Notwendigkeit der gesetzlich vorgesehenen Maßnahmen nicht entfallen lässt. **Die Privilegierung beim Auskunftsanspruch sollte daher entfallen.** Jedenfalls zur Umsetzung der EU-RL ist das unvermeidlich, denn diese lässt keinerlei Ausnahmen von der Auskunftspflicht vor. Ebenso sollte eine Anpassung dergestalt erfolgen, dass eine konkrete Entgeltauskunft auch von tarifgebundenen und tarifyanwendenden Arbeitgebern gem. § 11 Abs. 3 S. 2 Nr. 1 EntgTranspG geschuldet ist. Die EU-RL sieht keine Ausnahmen von der Auskunftsverpflichtung vor und zudem ist zumindest eine mittelbare Entgeltdiskriminierung auch im Rahmen von Tarifverträgen möglich. Aus juristischer Sicht fehlt bei der Beweislastregelung in § 15 Abs. 5 EntgTranspG ein sachlicher Zusammenhang der Privilegierung zur Tarifbindung. **So sollten § 15 Abs. 2 S. 2 und 4 EntgTranspG, die die Gleichwertigkeit nach subjektiven Vorstellungen von Arbeitgeber und Betriebsrat zu bestimmen scheinen, umformuliert werden.**

Schließlich könnte auch die **Einführung des im Koalitionsvertrag als Ziel genannten Verbandsklage-rechts** (SPD, Bündnis 90 / Die Grünen & FDP, 2021, S. 91) die Stellung der Beschäftigten stärken, wenn diese dadurch in ihren individuellen Rechten im Rahmen einer Prozessstandschaft durch Verbände vertreten werden.

8.3 Freiwillige betriebliche Prüfverfahren

Das betriebliche Prüfverfahren zur Entgeltgleichheit ist in § 17 EntgTranspG als eine auf freiwillige Befolgung gerichtete Aufforderung an private Arbeitgeber mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigten konzipiert. Die empirischen Analysen zeigen, dass viele Unternehmen diese Prüfverfahren nicht durchführen. Dies kann verschiedene Gründe haben, die Freiwilligkeit gilt jedoch als einer der wahrscheinlichsten und wurde in den Befragungen auch häufig genannt. Es ist im EntgTranspG weder geregelt, wie das Prüfverfahren durchgeführt werden muss, noch was passiert, wenn dieses Prüfverfahren eine Entgeltungleichheit feststellt. Die Befragungen zeigen, dass nur relativ wenige Betriebe zertifizierte Prüfinstrumente verwenden. **Hier wäre eine größere Einheitlichkeit wünschenswert, die zur Verringerung des Aufwands ggf. auch automatisierte Verfahren in den Betrieben ermöglicht.**

Ferner ist auch nicht klar, wie hoch die Entgeltungleichheit sein muss, um Änderungen verpflichtend werden zu lassen. Die Sekundärdatenanalysen zeigen keine Effekte der betrieblichen Prüfverfahren auf die Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern. Dabei gibt es in anderen Ländern Untersuchungen, die ähnlichen Verfahren Effekte bescheinigen. Daher muss konstatiert werden, dass dieses Instrument in seiner derzeitigen Ausgestaltung als unverbindliche Aufforderung ohne Verpflichtung auf Nutzung anerkannter oder zumindest zertifizierter Prüfverfahren die Entgeltgleichheit nicht stärkt.

Die neue EU-RL verpflichtet zur Einführung von Prüfverfahren gemeinsam mit den Beschäftigtenvertretungen für alle Arbeitgeber mit mindestens 100 Beschäftigten, die eine Entgeltdifferenz von mindestens 5 % des Durchschnittsentgelts nicht objektiv rechtfertigen können. **Wenn der Gesetzgeber eine weitere Reduzierung der Entgeltdifferenzen zwischen Frauen und Männern anstrebt, ist eine solche Regelung zu begrüßen. Zudem sollte der Adressatenkreis der Prüfpflicht genauer beschrieben**

werden. Es müssen auch Prüfverfahren geregelt werden, wenn es keine etablierten Beschäftigtenvertretungen (Betriebs- oder Personalräte) gibt. Zuletzt sollten Sanktionen eingeführt werden für die Fälle, in denen keine effektiven Maßnahmen zur Reduzierung der Entgelt differenzen getroffen werden.

8.4 Berichtspflichten für lageberichtspflichtige Unternehmen

Die Berichtspflichten betreffen nach § 21 EntgTranspG lageberichtspflichtige Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten. Inhaltlich fordern sie Aussagen zur Umsetzung von Maßnahmen zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit. Diese Pflicht kann auch durch eine Begründung erfüllt werden, weshalb keine Maßnahmen zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit umgesetzt werden.¹²⁶ Im Gesetz ist die Lageberichtspflicht zwar geregelt, sie erscheint aber dadurch, dass die laut EntgTranspG verpflichtenden Berichte zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit nicht Gegenstand der (handelsrechtlichen) Prüfung der Lageberichte sind, als eher unverbindlich. Eine Nichterstellung des verpflichtenden Berichts ist nicht mit Sanktionen verbunden. In den Befragungen gaben viele Arbeitgeber an, dass keine Berichte zu Gleichstellung und Entgeltgleichheit erstellt wurden. Auch hat eine Erhebung und Analyse veröffentlichter Berichte eine erhebliche Diskrepanz zwischen der vorab geschätzten Anzahl und den tatsächlich auffindbaren Berichten ergeben (vgl. Kapitel 5). Zusammen mit den Analysen der Sekundärdaten, auf deren Basis sich auch zu diesem Instrument keine statistisch signifikanten Effekte auf die Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern nachweisen lassen, muss konstatiert werden, dass dieses Instrument bislang keinen Beitrag zur Reduzierung von Entgeltdifferenzen leistet.

Wünschenswert wären aus Sicht der Evaluation eine noch deutlichere und auch sanktionsbewehrte Verpflichtung zur Erstellung der Berichte zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit, explizitere Anforderungen an die Berichtsinhalte sowie eine niedrighschwellige Zugänglichkeit zu veröffentlichten Berichten, um insgesamt die Verbindlichkeit und damit die Wirksamkeit des Instruments zu steigern.¹²⁷

Die EU-RL führt Berichtspflichten für Arbeitgeber ab 100 Beschäftigten in zeitlich gestaffeltem Umfang ein, wobei das betriebliche Lohngefälle offengelegt und begründet werden muss. Dieser Vorschlag ist auch mit Blick auf die Ziele des Gesetzgebers sinnvoll und begrüßenswert. Zudem sollte klar geregelt werden, dass Tochterunternehmen eigene Berichte erstellen müssen. Ebenso sollten Sanktionen festgelegt werden für den Fall, dass Berichte nicht erstellt bzw. nicht als Anlage zum Lagebericht veröffentlicht werden.

8.5 Die Rolle der Betriebs- und Personalräte

Die Rolle der Betriebs- und Personalräte bei der Wahrnehmung des Auskunftsanspruches nach dem EntgTranspG ist schwer durchschaubar, auch für diese selbst. Etwaige Rechtsnachteile für Klägerinnen und Kläger hat die Rechtsprechung ausgeschlossen, **die Verständlichkeit sollte jedoch verbessert werden.** Sofern die Mitwirkung des Betriebs- oder Personalrats auch die Kontrolle der Entgeltsysteme und die Möglichkeit zur anonymen Anfrage sicherstellen soll, wird dieses Ziel verfehlt, wenn Arbeitgeber die Beantwortung an sich ziehen können.

¹²⁶ Etwa, wenn die Unternehmen nachweisen, dass keine Entgeltdifferenzen zwischen Frauen und Männern bestehen.

¹²⁷ Denkbar wäre beispielsweise eine Automatisierung der Berichte über eine Schnittstelle zur Lohnbuchhaltung, um Prozesskosten gering zu halten.

Daher sollten zunächst die Aufgaben, Möglichkeiten und Grenzen der Tätigkeit der Personalvertretungen im EntgTranspG klarer und genauer geregelt werden. Betriebs- und Personalräte sehen sich zudem mit einem möglichen Interessenskonflikt konfrontiert: So müssen sie auf der einen Seite Eingruppierungen in eine vorgegebene Entgeltstruktur zustimmen, auf der anderen Seite sollen sie im Rahmen des EntgTranspG die darauf basierenden Entgelte auf Geschlechterdiskriminierung überprüfen. Die Literatur zeigt, dass dies hemmend wirken kann. Theoretisch müssten die Personalvertretungen dann in die Lage versetzt werden, neue Eingruppierungen fordern zu können. Dies würde aber einen Eingriff in das Betriebsverfassungs-/Personalvertretungsrecht im Sinne einer Erweiterung darstellen.

Die neue EU-RL schreibt die Beteiligung von Interessenvertretungen bei der Durchsetzung von Entgeltgleichheit vor. **Dies würde implizieren, dass Arbeitgeber die Beantwortung individueller Auskunftsansprüche nicht mehr oder nur noch mit Zustimmung der Personalvertretungen an sich ziehen dürfen. Denkbar wäre alternativ auch die Einrichtung einer betrieblichen oder überbetrieblichen Ombudsstelle, um die Anonymität der anfragenden Beschäftigten auch de facto zu gewährleisten.**

8.6 Entwicklung des Entgeltgleichheitsgebots in Betrieben mit weniger als 200 Beschäftigten

Im Rahmen der Evaluation des EntgTranspG wird auch die Entwicklung des Entgeltgleichheitsgebots in Betrieben und Dienststellen mit weniger als 200 Beschäftigten betrachtet. Diese Betriebe und Dienststellen werden im Rahmen des EntgTranspG nicht konkret zu Maßnahmen zur Reduzierung von geschlechtsspezifischer Entgeltungleichheit aufgefordert. In dieser Gruppe ist der unbereinigte Gender Pay Gap tendenziell geringer als in größeren Betrieben und Dienststellen. Dies sollte allerdings nicht zu dem Schluss führen, dass es keinen Handlungsbedarf gibt. Immerhin liegen selbst Betriebe mit 10-49 Beschäftigten in Deutschland mit einem unbereinigten Gender Pay Gap von 14 % noch über dem EU-Durchschnitt von 13 %. Auffällig ist in den Evaluationsergebnissen, dass das Thema Entgeltgleichheit in kleineren und größeren Betrieben gleichermaßen als wichtig erachtet wird, dass aber das für alle Beschäftigten und Betriebe geltende Entgeltgleichheitsgebot in kleineren Betrieben weniger bekannt ist. Möglicherweise hat das Entgelttransparenzgesetz in den adressierten größeren Betrieben und Dienststellen dazu beigetragen, dass auch das zugrundeliegende Entgeltgleichheitsgebot an Relevanz gewinnt.

Im Vergleich zur Vorgängerevaluation lassen sich in verschiedenen Bereichen positive Trends beobachten. Einerseits führen nun mehr kleinere Betriebe und Dienststellen Maßnahmen zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit durch. Andererseits sind das Entgeltgleichheitsgebot wie auch das EntgTranspG und seine Instrumente in kleinen Betrieben und Dienststellen bekannter geworden. Insofern lässt sich mutmaßen, dass es seit der Einführung des Gesetzes einen gewissen Bedeutungszuwachs für das Thema Entgeltgleichheit gegeben hat.

Hier wird sich sicherlich die neue EU-Richtlinie 2023/970 zukünftig auswirken, wenn der Kreis der adressierten Betriebe durch die Senkung der Schwellenwerte vergrößert wird. Es wäre aber vor allem mit Blick auf das Ziel der Bundesregierung, die Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern in den nächsten Jahren signifikant weiter zu verkleinern angeraten, das Thema durch öffentlichkeitswirksame Maßnahmen, Aufklärung und ggf. Instrumente bzw. Einrichtungen gerade für kleinere Betriebe möglichst attraktiv zu machen.

Literaturverzeichnis

- Ahrendt M. (2021). Entgeltgleichheit. In: Schaub, G. (Hrsg.): *Arbeitsrechts-Handbuch: Systematische Darstellung und Nachschlagewerk für die Praxis* (19. Aufl.), Verlag C.H. Beck, München.
- Angrist, J. D. & Pischke, J.-S. (2015). *Mastering 'Metrics: The Path from Cause to Effect*. Princeton University Press.
- Annuß, G. (2021). Entgelttransparenzgesetz – doch kein zahnlöser Tiger? Zugleich Besprechung von BAG v. 21.01.2021, 8 AZR 488/19, *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 38 (21), 1538-1541.
- Artelt, C. & NEPS, National Educational Panel Study, Bamberg. (2022). *NEPS-Startkohorte 6: Erwachsene (SC6 13.0.0)*. <https://doi.org/10.5157/NEPS:SC6:13.0.0>
- Bachmann, R., Bayer, C., Stueber, H. & Wellschmied, F. (2022). *Monopsony Makes Firms Not Only Small But Also Unproductive: Why East Germany Has Not Converged*. (IZA Discussion Papers No. 15293). Bonn, Institute of Labor Economics (IZA).
- Baker, M., Halberstam, Y., Kroft, K., Mas, A. & Messacar, D. (2019). *Pay Transparency and the Gender Gap* (NBER Working Paper Nr. 25834). Cambridge. National Bureau of Economic Research.
- Bauer, J.-H. & Romero, S. (2017). Der individuelle Auskunftsanspruch nach dem Entgelttransparenzgesetz, *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 34 (7), 409-410.
- Bauer, J.-H., Günther, J. & Romero, S. (2017). Offene Fragen des Entgelttransparenzgesetzes – Was Arbeitgeber beachten sollten, *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 34 (13), 809-814.
- Bauer, J.-H., Krieger, S. & Günther, J. (2018). *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz und Entgelttransparenzgesetz: AGG EntgTranspG. Kommentar* (5. Aufl.). Verlag C.H. Beck, München.
- Baumann, H., Klenner, C. & Schmidt, T. (2019). *Entgeltgleichheit von Frauen und Männern: Wie wird das Entgelttransparenzgesetz in Betrieben umgesetzt? Eine Auswertung der WSI-Betriebsrätebefragung 2018* (WSI-Report Nr. 45). Düsseldorf. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI).
- BDA (2017). *Das neue Entgelttransparenzgesetz. Handlungsempfehlungen für die Praxis*. Berlin. Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA).
- Benedí Lahuerta, S. (2022). *Comparing Pay Transparency Measures to Tackle the Gender Pay Gap: Best Practices and Challenges in Belgium, Denmark and Iceland* (UCD Working Papers in Law, Criminology & Socio-Legal Studies 05/2022). Dublin. University College Dublin.
- Benkert, D. (2017). Weisungen im Arbeitsverhältnis, *Neue Juristische Wochenschrift* 34(6), NJW-Spezial, 178-179.
- Bennedsen, M., Larsen, B. & Wei, J. (2023). Gender Wage Transparency and the Gender Pay Gap: A Survey. *Journal of Economic Surveys*, 1-35.
- Bennedsen, M., Simintzi, E., Tsoutsoura, M. & Wolfenzon, D. (2022). Do Firms Respond to Gender Pay Gap Transparency. *The Journal of Finance*, 77 (4), 2051-2091.
- Bily, N. & Ludwig, S. (2018). Wen trifft die Pflicht zum Entgeltbericht. *Arbeit und Arbeitsrecht* (2), 82-83.
- Blossfeld, H.-P. & Roßbach, H.-G. (2019). *Education as a lifelong process: The German National Educational Panel Study (NEPS)*. Edition ZfE (2. Aufl.). Springer VS.
- Blundell, J. (2021). *Wage Responses to Gender Pay Gap Reporting Requirements* (CEP Discussion Paper Nr. 1750). London. Centre for Economic Performance (CEP).
- Böheim, R. & Gust, S. (2021). *The Austrian Pay Transparency Law and the Gender Wage Gap* (IZA Discussion Paper Nr. 14206). Bonn. Institute of Labor Economics (IZA).
- Bosch, A. & Barit, S. (2020). Gender pay transparency mechanisms: Future directions for South Africa. *South African Journal of Science*, 116 (3/4).

- Brütt, K. & Yuan, H. (2022). *Pitfalls of pay transparency: Evidence from the lab and the field* (Tinbergen Institute Discussion Paper TI 2022-055/I). Amsterdam. Tinbergen Institute. <https://papers.tinbergen.nl/22055.pdf>.
- Bruttel, O. (2019). The effects of the new statutory minimum wage in Germany: a first assessment of the evidence. *Journal for Labour Market Research*, 53 (1), 1-13.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2017). *Das Entgelttransparenzgesetz: Ein Leitfaden für Arbeitgeber sowie Betriebs- und Personalräte*. Berlin. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ).
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2019). *Der Entgeltgleichheit einen Schritt näher: Die EVA-Liste zur Evaluierung von Arbeitsbewertungsverfahren*. Berlin. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ).
- Bundesregierung (2022). *Grundsatzbeschluss 2022 zur Deutschen Nachhaltigkeitsstrategie*. Berlin. Die Bundesregierung.
- Bundestagsdrucksache 16/1780 (2006). *Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung: Gesetzesentwurf der Bundesregierung*. Berlin. Deutscher Bundestag.
- Bundestagsdrucksache 18/11133 (2017). *Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen: Gesetzesentwurf der Bundesregierung*. Berlin. Deutscher Bundestag.
- Bundestagsdrucksache 19/11470 (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*. Berlin. Deutscher Bundestag.
- Ceballos, M., Masselot, A. & Watt, R. (2022). Pay Transparency across Countries and Legal Systems. *CESifo Forum*, 23 (2), 3-11.
- Cullen, Z. & Pakzad-Hurson, B. (2021). *Equilibrium Effects of Pay Transparency* (NBER Working Paper Nr. 28903). Cambridge, MA. National Bureau of Economic Research (NBER).
- Dahm, K. & Kazmierczak, L. (2022). Die nötige Reform des EntgTranspG, *Zeitschrift für Europäisches Sozial- und Arbeitsrecht*, (7), 261-266.
- DLI Piper (Hrsg., 2022). *Gender Pay Transparency: An International Survey*.
- Duchini, E., Simion, S. & Turrell, A. (2020). *Pay Transparency and Cracks in the Glass Ceiling* (Mimeo). <https://doi.org/10.48550/arXiv.2006.16099>.
- Dütsch, M., Himmelreicher, R. & Ohlert, C. (2019). Calculating Gross Hourly Wages – the (Structure of) Earnings Survey and the German Socio-Economic Panel in Comparison. *Journal of Economics and Statistics*, 239 (2), 243-276.
- Dutta, A. & Fornasier, M. (2021). Das dritte Geschlecht im Arbeitsrecht und öffentlichen Dienstrecht des Bundes, *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, (9), 605-612.
- Eurofound (2018). *Pay transparency in Europe: First experiences with gender pay reports and audits in four Member States* (Research report / Eurofound). Publications Office of the European Union, Luxembourg. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Europäische Kommission (2014). *Recommendation on strengthening the principle of equal pay between men and women through transparency*, vom 07.03.2014, C (2014) 1405 final.
- Europäische Kommission (2021). *Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch Lohntransparenz und Durchsetzungsmechanismen* (COM(2021) 93 final (04.03.2021)). Brüssel. Europäische Kommission.
- Europäische Kommission (2021a). *Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit* (COM(2021) 762 final). Europäische Kommission.

- Europäische Kommission (2022). *Equal Pay? Time to close the gap*. Factsheet, November 2022. European Union, https://commission.europa.eu/system/files/2022-11/equal_pay_day_fact-sheet_2022_en_1_0.pdf.
- Europäisches Parlament und der Rat (2006). *Richtlinie 2006/54/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen und Empfehlung 2014/124/EU der Kommission vom 7. März 2014 zur Stärkung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Frauen und Männer durch Transparenz*.
- Europäisches Parlament und der Rat (2023). *Richtlinie (EU) 2023/970 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 10. Mai 2023 zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch Entgelttransparenz und Durchsetzungsmechanismen*, <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2023/970/oj>.
- Fladt, G., Kliem, B., Flick, P. & Rimmelspacher, D. (2018). *IDW zum Entgeltbericht nach § 21 Entg-TranspG* (HGB direkt Nr. 2). Frankfurt. pwc. <https://www.pwc.de/de/newsletter/kapitalmarkt/hgb-direkt-ausgabe-2-januar-2018-entgeltbericht.pdf>.
- Forschungsdatenzentren der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (2019). *Metadatenreport - Teil I: Allgemeine und methodische Informationen zur Verdienststrukturerhebung 2014 (EVAS-Nummer: 62111): Version 2*.
- Franzen, M, Gallner, I. & Oetker, H. (Hrsg., 2022). *Kommentar zum europäischen Arbeitsrecht, Art. 157 AEUV* (4. Aufl.), Verlag C.H. Beck, München.
- Franzen, M. (2017). Anwendungsfragen des Auskunftsanspruchs nach dem Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG), *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, (13), 814-818.
- Frodermann, C., Schmucker, A. & Müller, D. (2018). *Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern in mittleren und großen Betrieben*, IAB-Forschungsbericht 3/2018. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg.
- Gatz, S. (2021). Geschlechterdiskriminierung im Arbeitsverhältnis, Beweiserleichterung bei Entgeltgleichheitsfragen, *Neue Juristische Wochenschrift*, 3563-3566.
- Gola, P. (2021). Der Auskunftsanspruch nach dem Entgelttransparenzgesetz – ein Statusbericht, *Betriebs-Berater*, Heft 02 (48), 116-120.
- Göpfert, B. & Giese, K. (2018). Entgelttransparenz – folgt jetzt die Klagewelle? *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, (4), 207-210.
- Gulyas, A., Seitz, S. & Sinha, S. (2021). *Does pay transparency affect the gender wage gap? Evidence from Austria* (ZEW Discussion Papers 21-076). Mannheim. ZEW - Leibniz-Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung.
- Häferer, K. & Köhler, M. (2019). *Praxisleitfaden Entgelttransparenzgesetz: Ein Überblick über die zentralen Regelungen und deren Anwendung in der Praxis. Essentials*. Springer Gabler.
- Heukenkamp, E. (2021). Auskunftsanspruch arbeitnehmerähnlicher Personen zur Überprüfung von Entgeltgleichheit, *Sammlung Arbeitsrechtlicher Entscheidungen*, 13-21.
- Hinrichs, O. (2022). Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern (Entgelttransparenzgesetz – EntgTranspG). In: Däubler, W.; Beck, T. (Hrsg.): *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz mit Entgelttransparenzgesetz / Berliner LADG, Kommentar* (5. Aufl.), Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden.
- Hofman, J., Nightingale, M., Bruckmayer, M. & Sanurjo, P. (2020). *Equal Pay for Equal Work: Binding Pay-Transparency Measures*. Luxembourg. European Parliament.
- Husemann, T. (2022). Der Richtlinienvorschlag der Kommission zur Stärkung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit, *Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 15 (2), 166-185.
- Imbens, G. W. & Rubin, D. B. (2015). *Causal Inference for Statistics, Social, and Biomedical Sciences: An Introduction*. Cambridge University Press.

- Jacobs, M. (2018). Aktuelle Entwicklungen im deutschen und europäischen Antidiskriminierungsrecht, *Recht der Arbeit*, 71 (5), 263-270.
- Jarass, H. (2021). *Charta der Grundrechte der Europäischen Union: GRCh* (4. Aufl.), Verlag C.H. Beck, München.
- Jochmann-Döll, A. (2017). Entgelttransparenz herstellen und Entgeltgleichheit prüfen – mit echeck.de, *Recht der Arbeit*, 70 (3), 169-177.
- Jochmann-Döll, A. & Scheele, A. (2020). *Auf dem Weg zur Entgeltgleichheit von Frauen und Männern: Daten, Ursachen, Maßnahmen*. Berlin. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ).
- 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 Nr. 244). Düsseldorf. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI).
- Jones, M. & Kaya, E. (2022). *Organisational Gender Pay Gaps in the UK: What Happened Post-transparency?* (IZA Discussion Paper Nr. 15342). Bonn. Institute of Labor Economics (IZA).
- Kamanabrou, S. (2021a). Einsichtnahme in die Bruttoentgeltlisten nach dem EntgTranspG. Anmerkung zu BAG v. 29.9.20 20 – 1 ABR 32/19, *Recht der Arbeit*, 74 (3), 188-190.
- Kamanabrou, S. (2021b). Aufgabenbezug des Einsichtsrechts aus § 13 Abs. 2 und 3 EntgTranspG - Zugleich Besprechung von BAG v. 28.7.2020, 1 ABR 6/19. *Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 421-428.
- Kania, T. (2017). Betriebsratsbeteiligung bei der Durchsetzung von Entgelttransparenz. *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 34 (13), 819-822.
- Kim, M. (2015). Pay Secrecy and the Gender Wage Gap in the United States. *Industrial Relations*, 54 (4), 648-667.
- Kocher, E. (2018). Das Entgelttransparenzgesetz: ein Gesetz (nur) für Betriebsräte? *Arbeit und Recht*, 14 (1), 8-18.
- Kocher, E. (2021). Arbeitsrechtlicher Diskriminierungsschutz In: Schlachter, M. & Heinig, H. M. (Hrsg.) *Europäisches Arbeits- und Sozialrecht, Enzyklopädie Europarecht* Bd. 7 (2. Aufl.), 229-322.
- Kortendiek, B., Mense, L., Beaufays, S., Bünnig, J., Hendrix, U., Herrmann, J., Mauer, H. & Niegel, J. (2021). *Gender Pay Gap und Geschlechter(un)gleichheit an Hochschulen*. Springer VS, Wiesbaden.
- Krebber, S. (2016). Art. 157 (ex-Art. 141 EGV) [Gleichstellung von Mann und Frau im Erwerbsleben]. In: Calliess, C. & Ruffert, M. (Hrsg.), *Kommentar zum EUV/ AEUV* (5. Aufl.), Verlag C.H. Beck, München.
- Krüger, L. (2022). Prozessuale Probleme bei der Durchsetzung der Ansprüche auf Auskunft und Anpassung nach dem Entgelttransparenzgesetz. *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 39 (14), 956-963.
- Lincoln, S. & Seitz, M. (2022). Die Vermutungswirkung der Auskunft nach dem Entgelttransparenzgesetz, *Arbeit und Recht*, 181-183.
- Löw, H.-P. (2021). Anmerkung zu LAG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 9.3.2021 – 24 TaBV 481/20, Entgelttransparenz: Zum Einsichtsrecht des Betriebsausschusses in die Entgeltlisten, *Betriebs-Berater*, 2298-2304.
- Löwisch, M. (2022). Entgelttransparenz von Tarifverträgen, *Zeitschrift für Tarif-, Arbeits- und Sozialrecht des öffentlichen Dienstes*, (10), 579-581.
- Ludewig, G. (2016). Lohngerechtigkeit gesetzlich regeln? *Zeitschrift für Rechtspolitik*, 49 (8), 247-248.
- Mackeben, J., Ruf, K., Wolter, S. & Grunau, P. (2021). *LPP-Befragungsdaten verknüpft mit administrativen Daten des IAB (LPP-ADIAB) 1975-2019* (FDZ-Datenreport 10|2021). Nürnberg. Forschungsdatenzentrum der Bundesagentur für Arbeit im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB-FDZ).

- Maiß, S. & Vieg, J. (2018). Der Auskunftsanspruch nach dem Entgelttransparenzgesetz in Filialstrukturen, *Arbeitsrecht Aktuell*, 10 (16), 387-389.
- Markard, N. (2019). Das Gebot der Entgeltgleichheit, verfassungsrechtliche Perspektiven, *JuristenZeitung*, 534-542.
- Mengel, A. (2019). Richterliche Vergütungskontrolle. In: Hümmerich, Klaus/Reufels, Martin (Hrsg.): *Gestaltung von Arbeitsverträgen und Dienstverträgen für Geschäftsführer und Vorstände, Kommentierte Klauseln und Musterverträge* (4. Aufl.), Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden.
- Mischler, F. (2021). Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen: Eine Ursachenanalyse auf Grundlage der Verdienststrukturerhebung 2018. *Wirtschaft und Statistik* (4), 110-125.
- Mohr, J. (2022). RL 2006/54/EG Art. 2. In: M. Franzen, I. Gallner & H. Oetker (Hrsg.), *Kommentar zum europäischen Arbeitsrecht* (4. Aufl.), Verlag C.H. Beck, München.
- Mohrenweiser, J. & Backes-Gellner, U. (2010). Die Wirkung des Betriebsverfassungsgesetzes am Beispiel der Freistellung von Betriebsräten – ein Beitrag zur Rechtstatsachenforschung. *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*, 230 (4), 420-435.
- Nollert-Borasio, C., Dickerhof-Borello, E. & Wenckebach, J. (2019). *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Basiskommentar zum AGG unter Berücksichtigung des Entgelttransparenzgesetzes* (Entg-TranspG) (5. Aufl.), Bund-Verlag, Frankfurt am Main.
- Oberthür, N. (2017). Das Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen, Ein Beitrag zu mehr Entgeltgerechtigkeit oder bürokratische Riesenkrake? *Neue Juristische Wochenschrift*, 70 (31), 2228-2234.
- Obloj, T. & Zenger, T. (2022). The influence of pay transparency on (gender) inequity, inequality and the performance basis of pay. *Nature Human Behaviour*, 6 (5), 646-655.
- OECD (2021). *Pay Transparency Tools to Close the Gender Wage Gap*. OECD Publishing.
- Oerder, L. & Wenckebach, J. (2018). *Entgelttransparenzgesetz, Basiskommentar zum EntgTranspG*, Kommentar, Bund-Verlag, Frankfurt am Main.
- Olden, A. & Møen, J. (2022). The triple difference estimator. *The Econometrics Journal*, 25 (3), 531-553.
- Peichl, A., Schrickler, J., Platen, H. von, Rinne, U., Schneider, H., Klammer, U., Boll, C., Weller, I. & Göbel, L. (2019). Entgelttransparenzgesetz gegen Lohndiskriminierung: Viel Aufwand, wenig Nutzen? *ifo Schnelldienst*, 72 (4), 3-26.
- Rech, A. (2021). Die Vermutungswirkung des Medians im Rahmen der Entgeltgleichheitsklage, *Recht der Arbeit*, 74 (6), 367-371.
- Rimmelpacher, D. & Kliem, B. (2018). Der Entgeltbericht - die neue Anlage zum Lagebericht. *Der Betrieb* (6), 265-271.
- Röhner, C. (2021). Entgeltdiskriminierung von Frauen. Anmerkung zu den Urteilen des BAG zum Entgelttransparenzgesetz. *Kritische Justiz*, 54 (3), 366-376.
- Roloff, S. (ohne Jahr). EntgTranspG. In: Rolfs, C.; Giesen, R.; Meßling, M.; Udsching, P. (Hrsg.): *Beck'scher Online-Kommentar Arbeitsrecht* (63. Aufl.), Verlag C.H. Beck, München.
- Ruf, K., Mackeben, J., Haepf, T., Wolter, S. & Grunau, P. (2020). *LPP – Linked Personnel Panel 1819; Arbeitsqualität und wirtschaftlicher Erfolg: Längsschnittstudie in deutschen Betrieben (Datendokumentation der vierten Welle)* (FDZ-Datenreport 11/2020). Nürnberg. Forschungsdatenzentrum der Bundesagentur für Arbeit im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB-FDZ).
- Ruf, K., Schmidlein, L., Seth, S., Stüber, H. & Umkehrer, M. (2021). *Linked-Employer-Employee-Daten des IAB: LIAB-Längsschnittmodell (LIAB LM) 1975–2019* (FDZ-Datenreport 06/2021). Nürnberg. Forschungsdatenzentrum der Bundesagentur für Arbeit im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB-FDZ).

- Salomon-Hengst, A. (2018). Erste Hinweise zur Umsetzung des Entgelttransparenzgesetzes im öffentlichen Dienst. *Zeitschrift für das öffentliche Arbeits- und Tarifrecht*, 9 (5), 92-95.
- Scheele, M. (2019). Je mehr gezahlt wird, desto ungerechter. *Süddeutsche Zeitung*, 13. Januar 2019. <https://www.sueddeutsche.de/karriere/gehalt-lohn-frauen-1.4281552>.
- Schiefer, B., Köster, H.-W., Borchard, A., Korte, W. (2017). Arbeits- und sozialrechtliche Gesetzgebung der Großen Koalition – Bestandsaufnahme 2017, *Der Betrieb*, (10), 546-554.
- Schlachter, M. (1993). *Wege zur Gleichberechtigung, Vergleich des Arbeitsrechts der Bundesrepublik Deutschland und der Vereinigten Staaten*, Verlag C.H. Beck, München.
- Schlachter, M. (2023). EntgTranspG. In: R. Müller-Glöge, U. Preis & I. Schmidt (Hrsg.), *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*. Band 51 (23. Aufl.), Verlag C.H. Beck, München.
- Schmidt, A. (2021). Unionsrechtlicher Arbeitnehmerbegriff in der Plattformökonomie. *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 38 (17), 1231-1236.
- Schmidt, S. (2020). Geschlechterdiskriminierende Vergütungsabreden im Arbeitsvertrag, *Recht der Arbeit*, 73 (5), 269-275.
- Seitz, S. & Sinha, S. (2022). *Pay Transparency, Workplace Norms, and Gender Pay Gap Early Evidence from Germany* (Mimeo).
- SPD, Bündnis 90 / Die Grünen & FDP (2021). Mehr Fortschritt wagen. Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit. Koalitionsvertrag 2021-2025 zwischen der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands (SPD), Bündnis 90 / Die Grünen und den Freien Demokraten (FDP). Berlin.
- Statistisches Bundesamt (2020). *Verdienststrukturerhebung: Erhebung der Struktur der Arbeitsverdienste nach § 4 Verdienststatistikgesetz*. Wiesbaden. Statistisches Bundesamt. https://www.destatis.de/DE/Methoden/Qualitaet/Qualitaetsberichte/Verdienste/verdienststrukturerhebung-2018.pdf?__blob=publicationFile.
- Stein, J. (2022). BAG zum Median als Indiz für eine Entgeltdiskriminierung – Europa zu Gast in Erfurt: Besprechung von BAG Urt. V. 21.01.2021 – 8 AZR 488/19. *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 39, 328-331.
- Stofberg, R., Mabaso, C. M. & Bussin, M. H. (2022). Employee responses to pay transparency. *South African Journal of Industrial Psychology*, 48 (1), 1-12.
- Thies, K. (2022). EntgTranspG. In: Henssler, M., Willemsen, H.-J. & Kalb, H.-J. (Hrsg.), *Arbeitsrecht Kommentar* (10. Aufl.), Dr. Otto Schmidt, Köln.
- Thüsing, G. (2017). Fünf Schritte zu einem besseren Entgelttransparenzgesetz. *Betriebs-Berater*, 565-568.
- Trübenbach, H. (2022). Der „erstarkte“ Auskunftsanspruch aus dem EntgTranspG – eine ernstzunehmende Herausforderung für Arbeitgeber, *Betriebs-Berater*, 247-253.
- Uffmann, K. (2022). Der unzutreffende Beweislastautomatismus bei Entgeltgleichheitsklagen im Rahmen des § 22 AGG, *Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 51-71.
- Veldman, A. (2017). *Pay Transparency in the EU: A Legal Analysis of the EU Member States, Iceland, Liechtenstein and Norway*. Luxembourg. European Commission.
- Vianden, S. M. (2020). *Gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit: Ein Prinzip und seine rechtliche Durchsetzung auf Grundlage des Entgelttransparenzgesetzes*, Diss. 2020, Verlag Peter Lang, Berlin.
- Vianden, S. M. (2021). Neuer Richtlinienvorschlag der EU-Kommission im Bereich Entgelttransparenzgesetz, *Arbeitsrecht Aktuell*, 13 (17), 431-433.
- Wagner, G. G., Göbel, J., Krause, P., Pischner, R. & Sieber, I. (2008). Das Sozio-oekonomische Panel (SOEP): Multidisziplinäres Haushaltspanel und Kohortenstudie für Deutschland – Eine Einführung (für neue Datennutzer) mit einem Ausblick (für erfahrene Anwender). *ASTA Wirtschafts- und Sozialstatistisches Archiv*, 2 (4), 301-328.

- Wagner, I. (2022). Equal Pay for Work of Equal Value? Iceland and the Equal Pay Standard. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 29 (2), 477-496.
- Wank, R. (2018). Das Entgelttransparenzgesetz–Prämissen und Umsetzung, *Recht der Arbeit*, 71 (1), 34-46.
- Wank, R. (2022). Die Diskriminierung von Teilgruppen. *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 39 (5), 320–327.
- Wentner, G., Aichinger, E., Kuncic, S. & Zeglovits, E. (2015). *Einkommenstransparenz. Gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit*. Wien. Bundesministerium für Bildung und Frauen.
- Winter, R. (1998). *Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit, ein Prinzip ohne Praxis*, Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden.
- Winter, R. (2001). Mittelbare Diskriminierung bei gleichwertiger Arbeit. *Zeitschrift für Tarif-, Arbeits- und Sozialrecht des öffentlichen Dienstes*, 15 (1), 7-15.
- Winzer, T., Baeck, U. & Launer, M. (2021). Neuere Entwicklungen im Arbeitsrecht, Beweiserleichterungen bei Entgeltgleichheitsklage, *Neue Zeitschrift für Gesellschaftsrecht*, 24 (31), 1397-1400.
- Zimmer, R. (2021). Aktuelle Rechtsprechung zum Auskunftsanspruch nach dem Entgelttransparenzgesetz, *Arbeit und Recht*, 202-205.
- Zimmer, R. (2022). EntgTranspG. In: W. Däubler & T. Beck (Hrsg.), *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz: Mit Entgelttransparenzgesetz*, Berliner LADG: Handkommentar (5. Aufl.), Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden.

9 Anhang

9.1 Internationale Anwendung von Entgelttransparenz

Land	Individuelle Auskunft Privater öffentlicher Sektor	Überprüfung ^a Privater öffentlicher Sektor	Bericht ^a Privater öffentlicher Sektor	Rechtliche Grundlage(n)	Anmerkungen
Australien		frw.+ ¹	pfl.+ ¹	Workplace Gender Equality Act, 2012	Schwelle Berichts-/Prüfpflicht: 100+ MA (Spezielle Anforderungen an Bericht für UN mit 500+ MA).
Belgien			pfl.+ ¹	Gender Pay Gap Act, 2012	Schwelle Berichtspflicht: 50+ MA
Chile	pfl. ¹		pfl.- ¹	General Standard (NCG), No. 386, 2015	Ind. Auskunft: eine Gewerkschaft kann (im Namen eines MA) Gehaltsinformationen anfordern, solange es 5 oder mehr MA in der betreffenden Position oder Funktion gibt. Berichtspflicht für Organisationen, die von der "Comisión para el Mercado Financiero (CMF)" überwacht werden.
Dänemark		frw.+ ¹	pfl.+ ¹	Equal Pay Act Act No. 562 of 9 June 2006 (Amendment) ¹¹	Schwelle Berichts-/Prüfpflicht: 35+ MA (davon 10+ MA je Geschlecht mit gleicher Tätigkeit). Prüfung ist freiwillige Alternative zu Berichtspflichten.
Deutschland	pfl. ¹¹¹¹	frw. ¹	pfl. ¹	Entgelttransparenzgesetz, 2017	Schwelle ind. Auskunft: 200+ MA. Schwelle Berichtspflicht: 500+ MA (für UN, die nach HGB lageberichtsspflichtig).

Finnland	pfl. ^{III/IV}	pfl. ^{+I}	pfl. ^{+I}	Act on Equality between Women and Men (609/1986), 2005	Ind. Auskunftspflicht nur mit Einwilligung des Mitarbeitenden, ansonsten bei begründetem Verdacht auf Diskriminierung (Antrag bei Ombudsman for Equality). Schwelle für Berichts-/Prüfpflicht: 30+ MA.
Frankreich		pfl. ^{+I}	pfl. ^{+I}	Law for Freedom to Choose a Professional Future, 2018	Schwelle Berichts-/Prüfpflicht: 50+ MA für privaten Sektor (Bericht eines oder mehrerer "Scores", je nach UN-Größe).
Griechenland		frw. ^{?I}		Law 3996/2011 (Government Gazette A 170 05.08.2011)	Arbeitsinspektoren können Lohnprüfungen durchführen, um den Grundsatz der Gleichbehandlung zu gewährleisten.
Irland	pfl. ^{III/IV}	frw. ^{-I}	pfl. ^{+V}	Employment Equality Acts 1998-2015 amended by the Gender Pay Gap Information Act 2021 The Irish Human Rights and Equality Commission Act 2014	Ind. Auskunftspflicht mit Einwilligung des Mitarbeitenden. Schwelle Berichtspflicht: 250+ MA (geplante schrittweise Reduzierung bis 50+ MA).
Island	frw. ^{IV}	pfl. ^{+I}	pfl. ^{+I}	Act on Equal Status and Equal Rights Irrespective of Gender no. 150/2020 Equal Pay Standard, 2018	Schwelle Berichts-/Prüfpflicht: 25+ MA.
Israel			pfl. ^{-I/V}	Male and Female Workers (Equal Pay) Law 5724-1964, 2022	Schwelle Berichtspflicht: 518+ MA oder Organisationen, die im Tel Aviv Stock exchange gelistet oder Non-Profit Organisationen sind.

		pfl.+ ^{1/vi}	Article 46 of Legislative Decree No. 198/2006, amended by Law No. 162/2021	Schwelle Berichtspflicht: 50+ MA. Berichtende UN können sich für ein Gender Equality Certificate ("bollino rosa") bewerben, mit dem Sozialversicherungsabgaben reduziert werden können.
		pfl.+ ^{1/vii}	Act on the Promotion of Female Participation and Career Advancement in the Workplace, 2015 (Latest version 2019)	Schwelle Berichtspflicht: 100+ MA. Zertifizierungssystem vorhanden ("Eruboshi").
	pfl.+ ¹	pfl.+ ^{1/v}	Employment Equity Act, 2019 Employment Equity Regulations, 2021 Pay Equity Act, 2021	Berichtspflicht: - Bundesstaatliche Regelungen greifen für bestimmte bundesstaatlich regulierte UN im privaten Sektor mit 100+ MA. - Erweiterte Regelungen und Anwendungsbereich unterscheiden sich stark nach Region (z.B. Manitoba: gesamter öff. Sektor, Quebec: privater und öffentlicher Sektor mit 10+ MA). Prüfpflicht: - Bundesstaatliche Regelungen greifen für bundesstaatlich regulierte UN im privaten Sektor mit 10+ MA.
		pfl.? ¹	Regulations on Remuneration and Personnel Registration System of Officials of State Direct Administration Institutions and Other State and Local Government Institutions, 2018	Berichtspflicht nicht speziell auf GPG Reporting ausgelegt.
pfl. ⁱⁱⁱ		pfl.+ ¹	Article 23(2) of Labour Code, 2017	Schwelle Berichtspflicht: 20+ MA.
Italien	Japan	Kanada	Lettland	Litauen

Mexiko			frw.? ¹	National Policy on Equality between Women and Men	Anwendungsbereich: 49 Institutionen der öffentlichen Verwaltung.
Neuseeland		frw.+ ¹	pfl.+ ¹	Public Service Gender Pay Gap Action Plan 2018-20	Anwendungsbereich: der ganze öffentliche Sektor.
Norwegen	pfl. ^{III/IV}	pfl.+ ^{IV}	pfl.+ ^{IV}	Equality and Anti-Discrimination Act, 2020	Schwelle Berichts-/Prüfpflicht: 50+ MA für private UN, alle öffentlichen UN (private UN mit 20+ MA müssen berichten, wenn von Arbeitnehmervertretern gefordert).
Österreich	frw. ¹		pfl.+ ¹	Equal Treatment Act and Federal Equal Treatment Act, 2011 amendments Federal Equal Treatment Act, 2011	Schwelle Berichtspflicht: seit 2014 150+ MA in privaten UN. Gesamter öffentlicher Sektor (für Beamte ohne anwendbares Entlohnungssystem: 150+ MA innerhalb der Dienststelle). Ind. Auskunftsspflicht nicht in Gesetz festgeschrieben (individuelle Prüfung, wenn Verdacht auf Diskriminierung vorliegt). Zusätzlich: Angabe eines Mindestlohns in Stellenanzeigen.
Portugal		pfl.+ ¹	pfl.+ ¹	Regulated by Ordinance No. 55/2010, 2011 and Law no. 60/2018	Berichtspflicht: alle UN. Prüfpflicht: ausgewählte UN mit 50+ MA. Verfahren zur individuellen Überprüfung von Diskriminierung verfügbar.
Schweden		pfl.+ ¹	pfl.+ ¹	Swedish Discrimination Act, 2009	Berichtspflicht: alle UN. Prüfpflicht: UN mit 10+ MA.

Schweiz		pfl.+ ¹	pfl.+ ¹	Swiss Federal Act on Gender Equality, 2020	Berichts-/Prüfpflicht: 100+ MA. Berichtspflicht ist Bestandteil der weiter gefassten Prüfpflicht.
Spanien		pfl.+ ¹	pfl.+ ¹	Article 28.2 of the Workers Statute and Articles 5 and 6 of Royal Decree 902/2020, of 13 October 2019	Berichts-/Prüfpflicht: 50+ MA (private UN) und solche, die durch einen Tarifvertrag oder eine Entscheidung der Arbeitsbehörde verpflichtet sind
Südkorea		pfl.= ¹	pfl.+ ¹	Equal Employment Opportunity and Work-Family Balance Assistance Act, 2019	Berichtspflicht: Alle MA des öff. Dienstes, private UN mit 500+ MA. Keine Pflicht, Entgeltinformationen zu berichten (sondern bspw. die geschlechtsspezifische Zusammensetzung der Belegschaft).
Türkei		pfl.- ¹		Labor Law No. 4857, 2003	Prüfpflicht als Teil von regelmäßigen "Labor Inspections", aber nicht im Sinne der EU-Richtlinie.
USA	(pfl.?)	pfl.? ¹	pfl.+ ¹	Executive Order 11246, 1965 and 41 CFR 60-2.17(b)(3), 2000 EEOC Management Directive 715, 2003	Generell: Kein allgemein greifendes Bundesgesetz, starke Variation über die Staaten. Prüfpflicht: Bundesbehörden und Auftragnehmer des Bundes mit 50+ MA unter speziellen Voraussetzungen. Berichtspflicht: öff. Sektor. Auskunftspflicht: Anfragen an Bundesbehörden möglich unter dem "Freedom of Information Act" (unter Vorbehalt von speziellen Ausnahmen).

<p>Vereinigtes Königreich</p>	<p>pf.!?</p>	<p>pf.+¹</p>	<p>The Equality Act 2010 (Gender Pay Gap Information) Regulations, 2017</p>	<p>Berichtspflicht: 250+ MIA. Prüfpflicht: Ausgewählte UN (auf Basis der Berichte).</p>
--	--------------	-------------------------	---	---

Abkürzungen: MA – Mitarbeitende, UN – Unternehmen, HG – Handelsgesetzbuch, pf. – Pflicht, frw. – Freiwillig, öfftl. – Öffentlich.

Anmerkung: Diese Tabelle erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Sie bildet lediglich die internationalen Regelungen zur Entgelttransparenz ab, die bis zum Verfassen dieses Berichtes im Fokus der internationalen Literatur standen und einen Vergleich mit Deutschland ermöglichen.

^a Symbole beziehen sich auf den Vergleich zum Anwendungsbereich in Deutschland (Mitarbeiterzahl): - milder im Sinne des Anwendungsbereiches, + strenger im Sinne des Anwendungsbereiches, = gleichwertig im Sinne des Anwendungsbereiches, () verdeutlicht die auf Bundesstaatenebene teils unterschiedlichen Regelungen in den USA, ? sagt aus, dass der Bezug zur in Deutschland geltenden Regelung (siehe Spalten zwei bis vier) nicht eindeutig ist. Leere Zellen kennzeichnen Fälle, in denen keine vergleichbaren Regelungen vorhanden ist.

¹ OECD (2021), ⁱⁱ Bennedsen et al. (2022), ⁱⁱⁱ Hofman et al. (2020), ^{iv} Veldman (2017), ^v DLI Piper (2022), ^{vi} <https://www.mercer.com/our-thinking/law-and-policy-group/italy-expands-equality-reporting-duty.html>, ^{vii} https://www.weps.org/sites/default/files/2020-12/CaseStudy_Japan_Final.pdf

9.2 Anhang zu den Sekundärdatenanalysen (Kapitel 4)

9.2.1 Anhang zu Abschnitt 4.3: Lohneffekte der Berichtspflicht im NEPS. Schwellenwert bis 500 Beschäftigte

Einen weiteren Schwellenwert stellt die Zahl von 500 Beschäftigten im Unternehmen dar, ab der die beiden weiteren Instrumente des EntgTranspG – die Berichtspflicht zu Gleichstellungsfragen sowie die (freiwillige) Durchführung eines internen Prüfverfahrens – greifen (§ 17 EntgTranspG).

Jedoch ist im NEPS nur die Betriebsgröße, und nicht die Unternehmensgröße vorhanden. Eine präzise Zuordnung der Kontrollgruppen ist daher nicht möglich, weshalb die Berichtspflicht nicht präzise mit den NEPS evaluiert werden kann. Außerdem kann die Rechtsform der Unternehmen nicht identifiziert werden, die nach §§ 264 und 289 HGB einen Lagebericht erstellen müssen. Die Ergebnisse zur Evaluation der Berichtspflicht mit dem NEPS befinden sich daher hier im Anhang, da sie nur wenig belastbar sind.

Tabelle 9.1 stellt die Ergebnisse der Regressionsanalyse auf Grundlage des Schwellenwerts von 500 Beschäftigten im Betrieb dar. Ab 500 Beschäftigten in einem Unternehmen ist die Erstellung eines Gleichstellungsberichts unter gewissen Voraussetzungen verpflichtend und die Durchführung eines internen Prüfverfahrens fakultativ vorgesehen. Panels A und B unterscheiden sich hierbei lediglich in der Zusammensetzung der Kontrollgruppe.¹²⁸ Die Ergebnisse sind jedoch nicht kausal zu interpretieren, da die Betriebsgröße an Stelle der Unternehmensgröße für die Evaluation der Berichtspflicht mit dem NEPS herangezogen werden muss. Die Unternehmensgröße kann mit dem NEPS nicht ermittelt werden.

Die Ergebnisse zeigen, dass – im Gegensatz zum Fall, in dem der Schwellenwert von 200 Beschäftigten im Fokus stand – der Effekt der gesetzlichen Maßnahme signifikant positiv ist, unabhängig der Komposition der Kontrollgruppe. Das heißt, dass sich das Entgelt von weiblichen Beschäftigten in Betrieben/Dienststellen mit mehr als 500 Beschäftigten nach Einführung des Gesetzes signifikant besser entwickelt hat als das vergleichbarer Männer – im Vergleich zu Betrieben mit weniger als 500 Beschäftigten. Entsprechend deutet dies stark auf positive Effekte des EntgTranspG hinsichtlich des gesetzgeberischen Ziels, die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern zu schließen, hin.

¹²⁸ Panel A umfasst als Kontrollgruppe alle Beschäftigungsverhältnisse in Betrieben/Dienststellen mit mehr als 100 Beschäftigten, d. h. Erwerbsphasen in Betrieben unterhalb des gesetzlich vorgesehenen Schwellenwerts von 500 Beschäftigten. Panel B hingegen beinhaltet in der Kontrollgruppe nur die Beschäftigungsverhältnisse in Betrieben/Dienststellen mit mehr als 100, aber weniger als 200 Beschäftigten. Dies sind also Beschäftigungsverhältnisse in Betrieben/Dienststellen, in denen nach neuer gesetzlicher Regelung keines der vom EntgTranspG vorgesehenen Instrumente Anwendung findet: weder die Gleichstellungsberichte oder das Prüfverfahren, noch der ab 200 Beschäftigten geltende individuelle Auskunftsanspruch.

Tabelle 9.1: DDD-Ergebnisse mit NEPS. Schwellenwert 500 Beschäftigte

Panel A	Stundenlohn	
	(1)	(2)
<i>Kontrollgruppe: 20 ≤ Beschäftigte < 500</i>		
Nach Gesetz (1 = nach Juli 2017)	1,067*** (0,377)	0,350 (0,329)
Treatment (1 = ≥ 500 Beschäftigte)	3,970*** (0,853)	2,186*** (0,740)
Frau (1 = Ja)	-5,024*** (0,459)	-4,949*** (0,485)
Nach Gesetz × Treatment	-1,705* (0,877)	-0,715 (0,763)
Nach Gesetz × Frau	-1,324*** (0,458)	-1,095*** (0,406)
Treatment × Frau	-3,826*** (0,991)	-2,398*** (0,896)
Nach Gesetz × Treatment × Frau	3,548*** (1,066)	2,484*** (0,938)
Kontrollvariablen	Nein	Ja
Beobachtungen	18,262	18,262
R ²	0,096	0,322
Panel B	Stundenlohn	
	(3)	(4)
<i>Kontrollgruppe: 20 ≤ Beschäftigte < 200</i>		
Nach Gesetz (1 = nach Juli 2017)	0,597 (0,603)	-0,005 (0,515)
Treatment (1 = ≥ 500 Beschäftigte)	4,064*** (0,946)	2,681*** (0,807)
Frau (1 = Ja)	-5,052*** (0,720)	-4,963*** (0,722)
Nach Gesetz × Treatment	-1,164 (0,995)	-0,135 (0,859)
Nach Gesetz × Frau	-1,176 (0,745)	-0,929 (0,634)
Treatment × Frau	-3,797*** (1,143)	-2,687*** (0,990)
Nach Gesetz × Treatment × Frau	3,399*** (1,212)	2,269** (1,057)
Kontrollvariablen	Nein	Ja
Beobachtungen	10,517	10,517
R ²	0,100	0,327

Anmerkungen: *** Robuste Standardfehler in Klammern mit $p < 0,01$. ** Robuste Standardfehler in Klammern mit $p < 0,05$. * Robuste Standardfehler in Klammern mit $p < 0,1$. Die Schätzung der Koeffizienten erfolgte mittels OLS. Abhängige Variable ist der Stundenlohn der Befragten. Die Kontrollvariablen umfassen neben Jahres-Dummies das Alter, Migrationshintergrund, Wohnort, Bildungsabschluss, Erwerbsstatus, berufliche Stellung sowie Dummies, ob der oder die Befragte Kinder hat bzw. verheiratet ist. Die Standardfehler sind auf Ebene der Befragten geclustert.

Quelle: Nationales Bildungspanel (NEPS), IAW-Berechnungen.

Tabelle 9.2 stellt die Ergebnisse für den Effekt der Wirkung der Berichtspflicht sowie der Prüfverfahren (Schwellenwert von 500 Beschäftigten) zwischen den beiden Stichproben dar. Panel A entspricht hierbei dem Fall, bei dem alle Beschäftigungsverhältnisse unterhalb des Schwellenwerts in der Kontrollgruppe berücksichtigt werden (vgl. Tabelle 9.1, Panel A). Bei Panel B werden nur Erwerbsperioden in Betrieben/Dienststellen unterhalb des Schwellenwerts von 200 Beschäftigten miteinbezogen (vgl. Tabelle 9.1, Panel B).

Ähnlich wie sich bei der Analyse des individuellen Auskunftsanspruchs (Panel A) keine signifikanten Änderungen durch die Hinzunahme aller Betriebsgrößen zeigten, gilt dies ebenso für den Ausschluss von Beschäftigungsverhältnissen in sehr kleinen (mit weniger als 20 Beschäftigten) bzw. sehr großen Betrieben/Dienststellen (mit mehr als 1.000 Beschäftigten) im Falle der Berichtspflicht (Panel A und B). Zwar büßt in beiden Fällen der Effekt in Bezug auf seine Größe etwas ein, insbesondere, wenn nicht für weitere, relevante Charakteristika kontrolliert wird. An der Signifikanz der Ergebnisse ändert sich allerdings nichts im Vergleich zum Ausgangsmodell.

Tabelle 9.2: Ergebnisse der Robustheitsanalyse hinsichtlich sehr kleiner/großer Betriebe/Dienststellen

Panel A	ohne sehr kleine /große Be- triebe/Dienststellen		alle Betriebe/Dienststellen	
Schwellenwert – 500 Beschäftigte (i)	(1)	(2)	(3)	(4)
Kontrollgruppe: Beschäftigte < 500				
Nach Gesetz × Treatment × Frau	3,548***	2,484***	2,374***	2,000***
	(1,066)	(0,938)	(0,783)	(0,693)
Kontrollvariablen	Nein	Ja	Nein	Ja
Beobachtungen	18,262	18,262	37.251	37.251
R ²	0,096	0,322	0,089	0,330
Panel B	ohne sehr kleine/große Be- triebe/Dienststellen		alle Betriebe/Dienststellen	
Schwellenwert – 500 Beschäftigte (ii)	(5)	(6)	(7)	(8)
Kontrollgruppe: Beschäftigte < 200				
Nach Gesetz × Treatment × Frau	3,399***	2,269**	2,141***	1,804**
	(1,212)	(1,057)	(0,813)	(0,718)
Kontrollvariablen	Nein	Ja	Nein	Ja
Beobachtungen	10,517	10,517	29.506	29.506
R ²	0,100	0,327	0,092	0,340

Anmerkungen: *** Robuste Standardfehler in Klammern mit $p < 0,01$. ** Robuste Standardfehler in Klammern mit $p < 0,05$. * Robuste Standardfehler in Klammern mit $p < 0,1$. Die Schätzung der Koeffizienten erfolgte mittels OLS. Sehr kleine Betriebe haben weniger als 20 Beschäftigte, sehr große mehr als 1.000 Beschäftigte. Abhängige Variable ist der Stundenlohn der Beschäftigten. Die Kontrollvariablen umfassen neben Jahres-Dummies das Geburtsjahr. Migrationshintergrund. Wohnort. Bildungsabschluss. Erwerbsstatus. berufliche Stellung sowie Dummies, ob der oder die Befragte Kinder hat bzw. verheiratet ist. Die Standardfehler sind auf Ebene der Befragten geclustert.

Quelle: Nationales Bildungspanel (NEPS). IAW-Berechnungen.

9.2.2 Anhang zu Abschnitt 4.3.3.2: Heterogenitätsanalysen NEPS

9.2.2.1 Heterogenität nach Betriebsgröße

Im Rahmen der Heterogenitätsanalyse wird das Hauptmodell aus Tabelle 4.3 erneut geschätzt, nun aber der Treatment-Dummy durch die kategoriale Variable der Betriebsgrößenklasse ersetzt. Die bisherige Kontrollgruppe dient auch weiterhin als Referenzkategorie. Tabelle 9.3 präsentiert die Ergebnisse dieser Vorgehensweise. Grundsätzlich zeigen sich bei der Aufsplittung der Betriebe in ihre einzelnen Größenklassen nur bei den sehr großen Betrieben mit ab 500 bis zu 1.000 Beschäftigten signifikant unterschiedliche Ergebnisse.

Zum einen wird in diesen großen Betrieben im Mittel ein um 2,56 Euro höherer Stundenlohn bezahlt im Vergleich zu kleineren Betrieben, während weibliche Beschäftigte in diesen Betrieben 2,71 Euro weniger verdienen als ihre männlichen Kollegen. Das bedeutet, dass zwar männliche Beschäftigte in

größeren Betrieben mehr verdienen, Frauen jedoch nicht. Im Zeitraum nach dem Inkrafttreten des EntgTranspG hat sich diese Analogie signifikant verringert. Der Stundenlohn der weiblichen Beschäftigten in großen Betrieben ist um 2,40 Euro im Mittel gestiegen auf einem 5%-Signifikanzniveau.

Tabelle 9.3: DDD-Ergebnisse mit NEPS. Schwellenwert 200 Beschäftigte, nach Betriebsgrößenklasse

	Stundenlohn	
	(1)	(2)
Nach Gesetz (1 = nach Juli 2017)	0,523 (0,587)	-0,179 (0,496)
[200, 250) Beschäftigte	0,581 (1,129)	1,089 (0,921)
[250, 500) Beschäftigte	-0,012 (0,710)	0,494 (0,553)
[500, 1000) Beschäftigte	4,064*** (0,946)	2,560*** (0,811)
Weiblich (1 = Ja)	-5,054*** (0,720)	-4,651*** (0,669)
Nach Gesetz × [200, 250) Beschäftigte	-0,486 (1,263)	-0,130 (1,033)
Nach Gesetz × [250, 500) Beschäftigte	1,503* (0,831)	1,316* (0,709)
Nach Gesetz × [500, 1000) Beschäftigte	-1,163 (0,995)	-0,187 (0,863)
Nach Gesetz × Weiblich	-1,174 (0,745)	-1,006 (0,631)
[200, 250) Beschäftigte × Weiblich	-0,671 (1,377)	-1,594 (1,115)
[250, 500) Beschäftigte × Weiblich	0,361 (0,946)	-0,131 (0,782)
[500, 1000) Beschäftigte × Weiblich	-3,797*** (1,143)	-2,707*** (0,998)
Nach Gesetz × [200, 250) Beschäftigte × Weiblich	1,909 (1,533)	1,982 (1,285)
Nach Gesetz × [250, 500) Beschäftigte × Weiblich	-1,092 (1,054)	-0,970 (0,917)
Nach Gesetz × [500, 1000) Beschäftigte × Weiblich	3,398*** (1,212)	2,394** (1,058)
Kontrollvariablen	Nein	Ja
Beobachtungen	18.262	18.262
R^2	0,097	0,323

Anmerkungen: *** Robuste Standardfehler in Klammern mit $p < 0,01$. ** Robuste Standardfehler in Klammern mit $p < 0,05$. * Robuste Standardfehler in Klammern mit $p < 0,1$. Die Schätzung der Koeffizienten erfolgte mittels OLS. Die Kontrollvariablen umfassen neben Jahres-Dummies das Alter, Migrationshintergrund, Wohnort, Bildungsabschluss, Erwerbsstatus, berufliche Stellung sowie Dummies, ob der oder die Befragte Kinder hat bzw. verheiratet ist. Die Standardfehler sind auf Ebene der Befragten geclustered. Referenzkategorie für die Betriebsgrößenklasse ist [100, 200), also die Kontrollgruppe.

Quelle: Nationales Bildungspanel (NEPS), IAW-Berechnungen.

Dieser Effekt kann nur unter folgenden Eigenschaften als kausal angesehen werden:

Erstens, dass es in dieser Betriebsgröße während des Inkrafttretens des EntgTranspG keine weiteren Reformen gegeben hat. Sonst wäre der Koeffizient beiden Änderungen zeitgleich zuzumessen.

Zweitens, dass die Anzahl der Beobachtungen von Beschäftigten in Betrieben mit 200-500 Beschäftigten ausreichend groß ist, damit die Macht der Schätzung groß genug ist. Sonst könnte es bei erneuten

zufälligen Ziehungen und Befragungen zu anderen Ergebnissen kommen. In der Regel ist die Macht groß genug, wenn die Teilgruppe mehr als 1.000 Beobachtungen pro Jahr aufweist.

Drittens, dass die Unternehmen in der Kontrollgruppe vergleichbar mit denen in der Treatmentgruppe sind. In der Regression möchten wir das kontrafaktische Ereignis untersuchen, also, wie sich ein spezifischer Betrieb verhalten hätte, wenn das Gesetz nicht in Kraft getreten wäre. Da dies nicht beobachtbar ist, brauchen wir eine zumindest in der Differenz des Erwartungswerts vergleichbare Gruppe. In der Schätzung wird also angenommen, dass sich in der Differenz (Stundenlohnentwicklung) Beschäftigte in Betrieben mit einer Betriebsgröße von weniger als 200 Beschäftigten im Erwartungswert nicht von solchen unterscheiden, die in Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten arbeiten. Es muss jedoch davon ausgegangen werden, dass die Tarifbindung in größeren Betrieben ebenfalls größer ist, und es daher auch zu einer divergierenden Lohnentwicklung zwischen Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten im Vergleich zu Betrieben mit weniger als 200 Beschäftigten kommt. Die Tarifbindung ist im NEPS jedoch nicht beobachtbar. Diese sehr starke Annahme auf den Schätzer erschwert eine kausale Interpretation dieser Heterogenitätsanalyse.

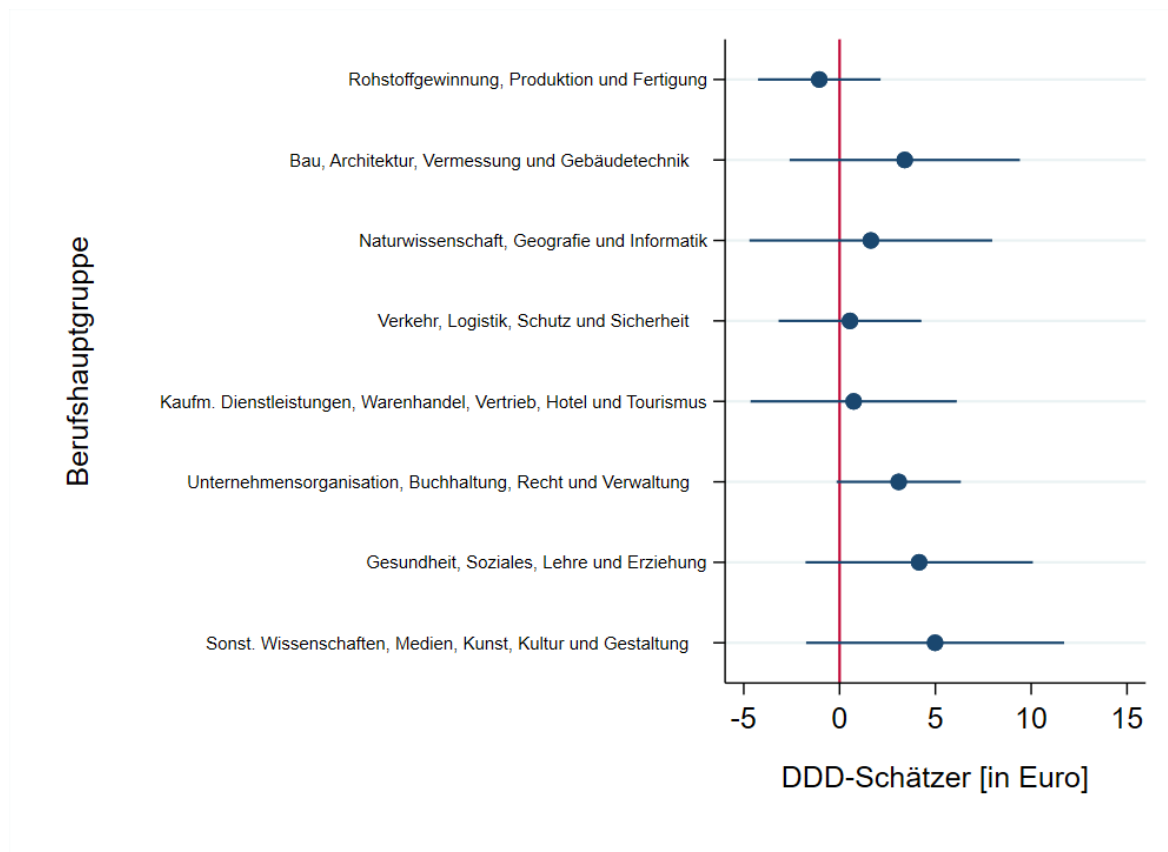
9.2.2.2 Heterogenität nach Berufsgruppen

In einem zweiten Schritt wird die Heterogenität des geschätzten Effekts des EntgTranspG in Bezug auf verschiedene Berufsgruppen und Betriebsgrößenklassen untersucht. Dadurch soll der Treiber des zuvor gefundenen positiven und signifikanten Koeffizienten aufgedeckt werden. Als Grundlage hierfür dienen die zehn KldB 2010-Einsteller. Tabelle 9.4 gibt hierzu einen Überblick über die Verteilung der Beobachtungen innerhalb der einzelnen Berufsgruppen, aufgeschlüsselt nach Geschlecht. Auf Grund der geringen Zahl an Beobachtungen in den Berufsgruppenklassen 0 und 1 entfallen diese Berufsgruppen in nachfolgender Analyse.

Die Ergebnisse zeigen kaum Heterogenität des geschätzten Effekts des EntgTranspG in Bezug auf verschiedene Berufsgruppen und Betriebsgrößenklassen. Die Ergebnisse nach Berufshauptgruppen weisen nicht darauf hin, dass innerhalb bestimmter Berufsbilder oder Branchen der Effekt des EntgTranspG systematisch stärker ist (Tabelle 4.3). Nur bei Beschäftigten in *Dienstleistungsberufen*¹²⁹ sowie in den Berufshauptgruppen *Sprach-, Literatur-, Geistes-, Gesellschafts- und Wirtschaftswissenschaften, Medien, Kunst, Kultur und Gestaltung* (Sonst. Wissenschaften, Medien, Kunst, Kultur und Gestaltung) finden sich in der größten Betriebsgrößenklasse mit mehr als 500 Beschäftigten positive und leicht signifikante Effekte des EntgTranspG (siehe Abbildung 9.1 sowie Tabelle 9.5, die letzten drei Schätzer). Diese sind aber nur unter der oben geschilderten Annahme als Effekt des EntgTranspG interpretierbar, dass die Tarifbindung keinen Lohneffekt hatte.

¹²⁹ Mit Dienstleistungsberufen sind die Berufshauptgruppen 6 (Kaufmännische Dienstleistungen, Warenhandel, Vertrieb, Hotel und Tourismus) sowie 7 (Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung) gemeint.

Abbildung 9.1: DDD-Effekt, aufgeschlüsselt nach Berufshauptgruppen



Anmerkungen: Dargestellt ist der DDD-Schätzer, aufgeschlüsselt nach Berufshauptgruppen, sowie das 95 % Konfidenzintervall der Schätzung.

Quelle: Nationales Bildungspanel (NEPS), IAW-Berechnungen und Darstellung.

Tabelle 9.4: Anzahl der Beobachtungen nach Geschlecht und Berufsgruppe

	Beobachtungen		
	Gesamt	Weiblich	Männlich
0 Militär	42	6	36
1 Land-, Forst- und Tierwirtschaft und Gartenbau	83	10	73
2 Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung	3.462	531	2.931
3 Bau, Architektur, Vermessung und Gebäudetechnik	647	122	525
4 Naturwissenschaft, Geografie und Informatik	1.219	389	830
5 Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit	1.826	571	1.255
6 Kaufmännische Dienstleistungen, Warenhandel, Vertrieb, Hotel und Tourismus	1.116	496	620
7 Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung	5.223	2.980	2.243
8 Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung	3.431	2.213	1218
9 Sprach-, Literatur-, Geistes-, Gesellschafts- und Wirtschaftswissenschaften, Medien, Kunst, Kultur und Gestaltung	781	452	329
Insgesamt	17.830	7.647	10.183

Anmerkungen: Die Tabelle gibt – insgesamt und aufgeschlüsselt nach Geschlecht – die absolute Häufigkeit der Beobachtungen nach Berufsgruppe (KldB 2010) der oder des Beschäftigten an. Die Gesamtanzahl an Beobachtungen weicht aufgrund fehlender Werte in 436 Fällen leicht ab.

Quelle: Nationales Bildungspanel (NEPS), IAW-Berechnungen.

Insgesamt weisen die Ergebnisse dieser heterogenen Betrachtung nach Berufshauptgruppe nicht darauf hin, dass innerhalb bestimmter Berufsbilder oder Branchen der Effekt des EntgTranspG systematisch stärker ist (Tabelle 9.5). Zwar finden wir in einigen Fällen signifikante Effekte; diese sind aber in den meisten Fällen nicht robust gegenüber dem Einbezug von Kontrollvariablen. Nur bei Beschäftigten in Dienstleistungsberufen (Berufsbereich 6) sowie Berufsbereich 9 finden sich in der größten Betriebsgrößenklasse stabile, signifikant positive Effekte des EntgTranspG. Diese sind aber nur unter starken Annahmen als Effekt des EntgTranspG interpretierbar, wie bereits zuvor erörtert (siehe Heterogenität nach Betriebsgröße). Nichtsdestotrotz kann von einer positiven Lohnentwicklung in diesen Berufsreichen für weibliche Beschäftigte gesprochen werden, jeweils im Vergleich zu kleineren Betrieben.

Tabelle 9.5: DDD-Ergebnisse mit NEPS. Schwellenwert 200 Beschäftigte, nach Berufsbereich

	Stundenlohn	
	(1)	(2)
2 Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung		
DDD-Schätzer [200, 250)	1,375	0,269
DDD-Schätzer [250, 500)	0,790	-0,551
DDD-Schätzer [500, 1000)	-1,179	-3,319
3 Bau, Architektur, Vermessung und Gebäudetechnik		
DDD-Schätzer [200, 250)	0,000	0,000
DDD-Schätzer [250, 500)	-6,973	1,965
DDD-Schätzer [500, 1000)	6,445	-0,118
4 Naturwissenschaft, Geografie und Informatik		
DDD-Schätzer [200, 250)	-1,353	-2,125
DDD-Schätzer [250, 500)	-0,768	-0,308
DDD-Schätzer [500, 1000)	5,668	6,145
5 Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit		
DDD-Schätzer [200, 250)	-0,663	-1,647
DDD-Schätzer [250, 500)	-0,448	-1,021
DDD-Schätzer [500, 1000)	2,215	3,301
6 Kaufmännische Dienstleistungen, Warenhandel, Vertrieb, Hotel und Tourismus		
DDD-Schätzer [200, 250)	-0,644	0,066
DDD-Schätzer [250, 500)	-1,201	-3,561
DDD-Schätzer [500, 1000)	8,536*	6,495*
7 Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Ver- waltung		
DDD-Schätzer [200, 250)	2,115	4,137*
DDD-Schätzer [250, 500)	1,447	2,241
DDD-Schätzer [500, 1000)	3,330	3,471*
8 Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung		
DDD-Schätzer [200, 250)	5,107	8,800
DDD-Schätzer [250, 500)	-4,302	-2,292
DDD-Schätzer [500, 1000)	9,604**	6,213
9 Sprach-, Literatur-, Geistes-, Gesellschafts- und Wirtschafts- wissenschaften, Medien, Kunst, Kultur und Gestaltung		
DDD-Schätzer [200, 250)	-0,356	2,194
DDD-Schätzer [250, 500)	2,059	0,667
DDD-Schätzer [500, 1000)	9,963*	9,150**
Kontrollvariablen	Nein	Ja

Anmerkungen: *** $p < 0,01$. ** $p < 0,05$. * $p < 0,1$. Die Schätzung der Koeffizienten erfolgte mittels OLS. Die Kontrollvariablen umfassen neben Jahres-Dummies das Alter, Migrationshintergrund, Wohnort, Bildungsabschluss, Erwerbsstatus, berufliche Stellung sowie Dummies, ob der oder die Befragte Kinder hat bzw. verheiratet ist. Die Standardfehler sind auf Ebene der Befragten geclustert. Referenzkategorie für die Betriebsgrößenklasse ist [100, 200). Als Grundlage für die Berufsbereiche dienen die Einsteller gemäß Klassifikation der Berufe 2010 (KldB2010) der Bundesagentur für Arbeit.

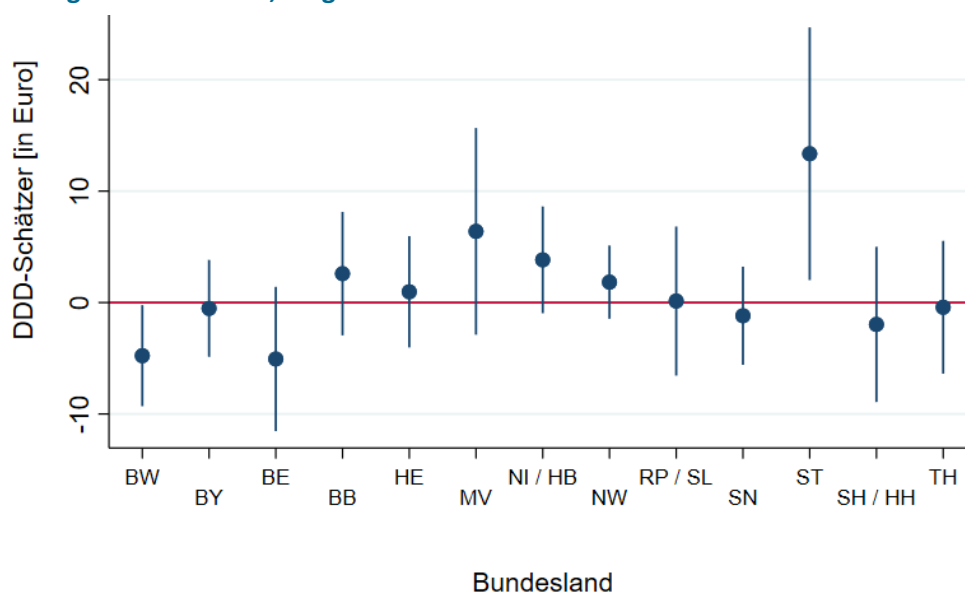
Quelle: Nationales Bildungspanel (NEPS), IAW-Berechnungen.

9.2.2.3 Heterogenität nach Bundesland

Selbiges Vorgehen wird nun hinsichtlich möglicher geographischer Heterogenität angewandt. Dazu wird – erneut – das Hauptmodell geschätzt, nun aber separat für jedes Bundesland.¹³⁰ Erneut werden die Koeffizienten separat für jede Betriebsgrößenklasse ermittelt. Tabelle 9.6 präsentiert die Ergebnisse.

Innerhalb einzelner Bundesländer zeigen sich divergierende Effekte (siehe Abbildung 9.2 sowie Tabelle 9.6). Dies könnte als Indiz für regionale Unterschiede in der Effektivität und Wirkungsweise der durch das EntgTranspG implementierten Maßnahmen sprechen. Allerdings muss angemerkt werden, dass in vielen der Bundesland-Betriebsgrößenklassen-Kombinationen wenige Beobachtungen vorliegen, so dass eine kausale Interpretation – trotz Signifikanz – nur unter Vorbehalt gemacht werden sollte, da die statistische Macht der Ergebnisse gering ist.

Abbildung 9.2: DDD-Effekt, aufgeschlüsselt nach Bundesland



Anmerkungen: Dargestellt ist der DDD-Schätzer, aufgeschlüsselt nach Bundesland, sowie das 95 % Konfidenzintervall der Schätzung.

Quelle: Nationales Bildungspanel (NEPS), IAW-Berechnungen und Darstellung.

Es zeigen sich in mehreren Fällen signifikant positive Effekte: in der Größenklasse von [200, 250) Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen und teilweise in Niedersachsen und Bremen sowie in Mecklenburg-Vorpommern. Für Beschäftigungsverhältnisse aus Betrieben der Größenklasse [250, 500) zeigen sich einerseits signifikant negative Effekte in Baden-Württemberg, und andererseits teils positive Effekte in Mecklenburg-Vorpommern. In der größten Klasse, schließlich, finden wir teilweise signifikant positive Effekte in Niedersachsen und Bremen, Nordrhein-Westfalen und Bayern sowie durchgehend signifikant positive Effekte in Brandenburg und Sachsen-Anhalt. Dies könnte als Indiz für regionale Unterschiede in der Effektivität und Wirkungsweise der durch das EntgTranspG implementierten Maßnahmen sprechen. Für Sachsen-Anhalt zeigt sich ein insgesamt signifikant positiver Effekt, während er

¹³⁰ Um zu vermeiden, dass es in einzelnen Subgruppen auf Grund einer zu geringen Anzahl an Beobachtungen zu nicht auswertbaren Ergebnissen kommt, wurden folgende Bundesländer zusammengelegt: (i) Schleswig-Holstein und Hamburg, (ii) Bremen und Niedersachsen, sowie (iii) Rheinland-Pfalz und das Saarland.

in Baden-Württemberg signifikant negativ ist. In allen anderen Fällen enthält das Konfidenzintervall die Null, sodass keine Aussage über statistisch signifikante Effekte getroffen werden kann.

Tabelle 9.6: DDD-Ergebnisse mit NEPS. Schwellenwert 200 Beschäftigte, nach Bundesland

	Stundenlohn	
	(1)	(2)
Schleswig-Holstein & Hamburg		
DDD-Schätzer [200, 250)	-0,384	-2,204
DDD-Schätzer [250, 500)	-1,650	-4,185
DDD-Schätzer [500, 1000)	1,998	-0,024
Niedersachsen & Bremen		
DDD-Schätzer [200, 250)	6,864*	1,786
DDD-Schätzer [250, 500)	4,675	3,999
DDD-Schätzer [500, 1000)	5,930*	4,756
Nordrhein-Westfalen		
DDD-Schätzer [200, 250)	8,329**	6,572**
DDD-Schätzer [250, 500)	-2,431	-1,264
DDD-Schätzer [500, 1000)	4,783**	2,649
Hessen		
DDD-Schätzer [200, 250)	6,394	5,844
DDD-Schätzer [250, 500)	1,976	0,597
DDD-Schätzer [500, 1000)	-1,060	-2,489
Rheinland-Pfalz & Saarland		
DDD-Schätzer [200, 250)	-5,807	-5,230
DDD-Schätzer [250, 500)	0,455	-0,090
DDD-Schätzer [500, 1000)	2,904	1,368
Baden-Württemberg		
DDD-Schätzer [200, 250)	-4,631	-3,068
DDD-Schätzer [250, 500)	-4,678*	-4,986**
DDD-Schätzer [500, 1000)	-5,313	-4,056
Bayern		
DDD-Schätzer [200, 250)	-4,287	-0,922
DDD-Schätzer [250, 500)	-4,649	-3,726
DDD-Schätzer [500, 1000)	5,624**	3,537
Berlin		
DDD-Schätzer [200, 250)	-5,311	-5,826
DDD-Schätzer [250, 500)	-0,686	-3,005
DDD-Schätzer [500, 1000)	-6,517	-9,341*
Brandenburg		
DDD-Schätzer [200, 250)	-6,403	-7,379
DDD-Schätzer [250, 500)	-3,514	1,893
DDD-Schätzer [500, 1000)	9,917**	8,357**
Mecklenburg-Vorpommern		
DDD-Schätzer [200, 250)	8,844	10,180*
DDD-Schätzer [250, 500)	11,894*	5,981
DDD-Schätzer [500, 1000)	7,892	10,402
Sachsen		
DDD-Schätzer [200, 250)	0,963	-0,051
DDD-Schätzer [250, 500)	-3,654	-1,496
DDD-Schätzer [500, 1000)	0,664	-0,624
Sachsen-Anhalt		
DDD-Schätzer [200, 250)	5,760	16,962
DDD-Schätzer [250, 500)	1,409	4,651
DDD-Schätzer [500, 1000)	30,556**	22,091**
Thüringen		
DDD-Schätzer [200, 250)	8,317	5,875

DDD-Schätzer [250, 500)	-3,684	-1,580
DDD-Schätzer [500, 1000)	-0,920	-1,534
Kontrollvariablen	Nein	Ja

Anmerkungen: *** p<0,01. ** p<0,05. * p<0,1. Die Schätzung der Koeffizienten erfolgte mittels OLS. Die Kontrollvariablen umfassen neben Jahres-Dummies das Alter, Migrationshintergrund, Wohnort, Bildungsabschluss, Erwerbsstatus, berufliche Stellung sowie Dummies, ob der oder die Befragte Kinder hat bzw. verheiratet ist. Die Standardfehler sind auf Ebene der Befragten geclustert. Referenzkategorie für die Betriebsgrößenklasse ist [100, 200).

Quelle: Nationales Bildungspanel (NEPS), IAW-Berechnungen.

9.2.2.4 Robustheitsanalysen: Ausschluss sehr kleiner/großer Betriebe

Wie in Abschnitt 4.2 zur empirischen Methode motiviert, wurden Beschäftigungsverhältnisse in sehr kleinen (weniger als 100 Beschäftigte) oder sehr großen Betrieben/Dienststellen (mindestens 1.000 Beschäftigte) von der Hauptanalyse ausgeschlossen. Damit soll einer zu großen Heterogenität zwischen einzelnen Beschäftigten vorgebeugt werden. Den Auswirkungen dieser Restriktion soll im Folgenden eine kurze Betrachtung geschenkt werden.

Tabelle 9.7 stellt im Sinne der Übersichtlichkeit nur den dreifachen Differenzterme dar, also den für die Interpretation der Wirkung des Gesetzes relevanten DDD-Schätzer. Diese Koeffizienten sind nun den Ergebnissen einer Analyse gegenübergestellt, in denen kein Ausschluss von Beschäftigungsverhältnissen in sehr kleinen/großen Betrieben/Dienststellen vorgenommen wird.

Bei der Analyse des individuellen Auskunftsanspruchs ergeben sich keine signifikanten Änderungen; einzig und allein die Größenordnung der Koeffizienten unterscheidet sich insofern leicht, als dass der geschätzte Effekt leicht geschrumpft ist. In Bezug auf Signifikanz und Vorzeichen des Effektes hingegen weisen beide Analysen in dieselbe Richtung. Der Ausschluss von Beschäftigungsverhältnissen in sehr kleinen bzw. sehr großen Betrieben/Dienststellen im Falle der Berichtspflicht hat demnach keinen signifikanten Einfluss auf die Ergebnisse.

Tabelle 9.7: Ergebnisse der Robustheitsanalyse hinsichtlich sehr kleiner/großer Betriebe/Dienststellen

	ohne sehr kleine/große Be- triebe/Dienststellen		alle Betriebe/Dienststellen	
	(1)	(2)	(3)	(4)
Nach Gesetz × Treatment × Frau	1,140	0,804	0,730	0,666
	(0,924)	(0,789)	(0,627)	(0,545)
Kontrollvariablen	Nein	Ja	Nein	Ja
Beobachtungen	18.262	18.262	37.251	37.251
R ²	0,089	0,321	0,085	0,332

Anmerkungen: Robuste Standardfehler in Klammern mit: *** p<0,01. ** p<0,05. * p<0,1. Die Schätzung der Koeffizienten erfolgte mittels OLS. Abhängige Variable ist der Stundenlohn der Beschäftigten. Die Kontrollvariablen umfassen neben Jahres-Dummies das Alter, Migrationshintergrund, Wohnort, Bildungsabschluss, Erwerbsstatus, berufliche Stellung sowie Dummies, ob der oder die Befragte Kinder hat bzw. verheiratet ist. Die Standardfehler sind auf Ebene der Befragten geclustert.

Quelle: Nationales Bildungspanel (NEPS), IAW-Berechnungen.

9.2.2.5 Robustheitsanalysen: Treatmentzuordnung

Wie im Rahmen der Vorstellung der empirischen Methode bereits erwähnt, ist die trennscharfe Zuordnung von Beschäftigten bzw. Beschäftigungsverhältnissen zu Kontroll- oder Treatmentgruppe unabdingbar dafür, dass mittels des DDD-Ansatzes kausale Effekte korrekt identifiziert werden können. So kann es auf Grundlage des Datensatzes prinzipiell zu einer Fehlzuordnung kommen, wenn Beschäftigte in Betrieben/Dienststellen mit exakt 200 Beschäftigten arbeiten. Dann nämlich werden sie fälschlicherweise zur Treatmentgruppe zugeordnet, obwohl der individuelle Auskunftsanspruch bei diesen Beschäftigten noch nicht gilt.

Daher wurde im Rahmen einer Robustheitsanalyse überprüft, ob die zuvor ermittelten Ergebnisse fortbestehen, wenn die Grenze zur Zuordnung der Treatmentgruppe auf die nächsthöhere Betriebsgrößenklasse – in diesem Fall ab 250 Beschäftigten – verlagert wird. Dadurch gehen zwar rund 2.200 Beobachtungen verloren, die in die Größenklasse [200, 250) fallen. Dafür ist eine eindeutige und korrekte Zuordnung zwischen Kontrollgruppe und Treatment garantiert.

Tabelle 9.8 stellt in den Spalten (1) und (2) die Hauptergebnisse aus Tabelle 4.3 mit den Ergebnissen obiger Robustheitsanalyse in den Spalten (3) und (4) gegenüber. Die Resultate zeigen, dass zwischen den beiden Modellspezifikationen nur geringfügige Unterschiede bestehen. Tendenziell – und insbesondere im Fall des dreifachen Differenzenterms – schätzt die zweite Spezifikation schwächere Effekte als das Hauptmodell. Allerdings liegen in Bezug auf die Richtung und die Signifikanz der Koeffizienten keine Unterschiede vor. Daraus kann sich schließen lassen, dass eine mögliche fälschliche Zuordnung zur Treatmentgruppe im Falle, dass ein/e Betrieb/Dienststelle exakt 200 Individuen beschäftigt, prinzipiell keinen Einfluss auf die Ergebnisse dieser Analyse haben.

Tabelle 9.8: Ergebnisse der Robustheitsanalyse hinsichtlich der Treatmentzuordnung

	Treatment ab 200		Treatment ab 250	
	(1)	(2)	(3)	(4)
Nach Gesetz (1 = nach Juli 2017)	0,538 (0,587)	-0,178 (0,496)	0,569 (0,588)	-0,013 (0,500)
Treatment	1,675** (0,672)	1,400** (0,545)	1,928*** (0,696)	1,517*** (0,568)
Frau (1 = Ja)	-5,054*** (0,720)	-4,646*** (0,670)	-5,053*** (0,720)	-4,700*** (0,677)
Nach Gesetz × Treatment	0,079 (0,744)	0,460 (0,626)	0,171 (0,773)	0,539 (0,657)
Nach Gesetz × Frau	-1,174 (0,745)	-1,007 (0,631)	-1,175 (0,745)	-1,008 (0,632)
Treatment × Frau	-1,439* (0,870)	-1,381* (0,715)	-1,613* (0,896)	-1,367* (0,742)
Nach Gesetz × Treatment × Frau	1,140 (0,924)	0,804 (0,789)	1,000 (0,963)	0,552 (0,827)
Kontrollvariablen	Nein	Ja	Nein	Ja
Beobachtungen	18,262	18,262	15,990	15,990
R ²	0,089	0,321	0,093	0,321

Anmerkungen: *** Robuste Standardfehler in Klammern mit $p < 0,01$, ** Robuste Standardfehler in Klammern mit $p < 0,05$, * Robuste Standardfehler in Klammern mit $p < 0,1$. Die Schätzung der Koeffizienten erfolgte mittels OLS. Abhängige Variable ist der Stundenlohn der Beschäftigten. Die Kontrollvariablen umfassen neben Jahres-Dummies das Alter, Migrationshintergrund, Wohnort, Bildungsabschluss, Erwerbsstatus, berufliche Stellung sowie Dummies, ob der oder die Befragte Kinder hat bzw. verheiratet ist. Die Standardfehler sind auf Ebene der Befragten geclustered.

Quelle: Nationales Bildungspanel (NEPS), IAW-Berechnungen.

9.2.2.6 Robustheitsanalysen: Übergangsbestimmung beim individuellen Auskunftsanspruch

Ein weiterer Punkt, an dem eine kurze Robustheitsanalyse ansetzen soll, ist die im Gesetz verankerte Übergangsbestimmung in Bezug auf den individuellen Auskunftsanspruch, wonach dieser erstmalig sechs Monate nach Inkrafttreten des Gesetzes in Anspruch genommen werden kann (§ 25 Entg-TranspG). Daher wurde im Folgenden der geschätzte Effekt dieses Instrumentes auf die Lohnentwicklung von Frauen in betroffenen Betrieben/Dienststellen relativ zu Männern in ebensolchen Betrieben/Dienststellen mit einer angepassten zeitlichen Zuordnung erneut geschätzt. Als Cut-Off dafür, ob ein Beschäftigungsverhältnis vor oder nach der politischen Intervention liegt, dient nun also der Januar 2018 statt – wie zuvor – der Juli 2017, in dem das EntgTranspG in Kraft trat. Beobachtungen im Übergangszeitraum bleiben beim Robustheitstest außen vor.

Tabelle 9.9 stellt – analog zu den vorherigen Robustheitsanalysen – die Ergebnisse vergleichend gegenüber. Erneut stellen also Spalten 1 und 2 das Hauptmodell aus Tabelle 4.3 dar, während die Spalten 3 und 4 der angepassten Modellspezifikation entsprechen.

Es zeigen sich durch die Übergangsbestimmungen keine signifikant verschiedenen Effekte. Zwar gibt es kleinere Abweichungen in der Stärke der ermittelten Koeffizienten, jedoch überschneiden sich die Konfidenzintervalle beider Spezifikationen. Dies spiegelt sich auch im DDD-Schätzer wider, der zwar um etwa 30 bis 50 Prozentpunkte schrumpft, aber in Bezug auf Richtung und Signifikanz unverändert bleibt. Somit sind unsere Ergebnisse robust gegenüber der gesetzlich festgelegten Übergangsbestimmung beim individuellen Auskunftsanspruch und den sich daraus ergebenden Verzögerungen bei der Wirkung des Instrumentes.

Tabelle 9.9: Ergebnisse der Robustheitsanalyse hinsichtlich der rechtlich geltenden Übergangsbestimmungen

	Treatment ab 07/2017		Treatment ab 01/2018	
	(1)	(2)	(3)	(4)
Nach Gesetz	0,538 (0,587)	-0,178 (0,496)	0,447 (0,652)	-0,235 (0,557)
Treatment (1 = ≥ 200 Beschäftigte)	1,675** (0,672)	1,400** (0,545)	1,676** (0,672)	1,404** (0,545)
Frau (1 = Ja)	-5,054*** (0,720)	-4,646*** (0,670)	-5,052*** (0,720)	-4,691*** (0,673)
Nach Gesetz × Treatment	0,079 (0,744)	0,460 (0,626)	0,459 (0,807)	0,774 (0,685)
Nach Gesetz × Frau	-1,174 (0,745)	-1,007 (0,631)	-1,038 (0,804)	-0,917 (0,683)
Treatment × Frau	-1,439* (0,870)	-1,381* (0,715)	-1,439* (0,870)	-1,369* (0,714)
Nach Gesetz × Treatment × Frau	1,140 (0,924)	0,804 (0,789)	0,774 (0,994)	0,481 (0,852)
Kontrollvariablen	Nein	Ja	Nein	Ja
Beobachtungen	18,262	18,262	16,884	16,884
R ²	0,089	0,321	0,090	0,323

Anmerkungen: *** Robuste Standardfehler in Klammern mit $p < 0,01$, ** Robuste Standardfehler in Klammern mit $p < 0,05$, * Robuste Standardfehler in Klammern mit $p < 0,1$. Die Schätzung der Koeffizienten erfolgte mittels OLS. Abhängige Variable ist der Stundenlohn der Beschäftigten. Die Kontrollvariablen umfassen neben Jahres-Dummies das Alter, Migrationshintergrund, Wohnort, Bildungsabschluss, Erwerbsstatus, berufliche Stellung sowie Dummies, ob der oder die Befragte Kinder hat bzw. verheiratet ist. Die Standardfehler sind auf Ebene der Befragten geclustered.

Quelle: Nationales Bildungspanel (NEPS), IAW-Berechnungen.

9.2.2.7 Robustheitsanalysen: Verwendung von Log-Löhnen

Ergänzend zur Betrachtung der absoluten Lohnveränderungen im Rahmen der Hauptanalyse, soll in diesem Teil der Robustheitsanalyse evaluiert werden, inwiefern sich das Gesetz in Bezug auf prozentuale Lohnzuwächse von Frauen relativ zu Männern ausgewirkt hat. Dazu wird im Folgenden das DDD-Modell mit Hilfe des log-transformierten Stundenlohns geschätzt statt – wie zuvor – mit dem nominalen Stundenlohn.

Wie Tabelle 9.10 zeigt, ist der Unterschied zwischen Hauptmodell (Spalten 1 und 2) und neu geschätztem Modell mit logarithmierten Stundenlöhnen (Spalten 3 und 4) gering. Sowohl in Bezug auf Signifikanz als auch Richtung stimmen beide Analysen mit wenigen Ausnahmen überein. Die große Diskrepanz bzgl. der Größenordnung des Effekts hängt mit der veränderten Interpretation der Koeffizienten zusammen, die sich im Log-Linear-Modell von absolut zu prozentual verschoben hat. Erneut kann unsere Robustheitsanalyse die Ergebnisse unserer Hauptspezifikation also stützen.

Tabelle 9.10: Ergebnisse der Robustheitsanalyse hinsichtlich der Verwendung des Log-Stundenlohns

	Stundenlohn		Log-Stundenlohn	
	(1)	(2)	(3)	(4)
Nach Gesetz (1 = nach Juli 2017)	0,538 (0,587)	-0,178 (0,496)	0,020 (0,023)	-0,013 (0,018)
Treatment (1 = ≥ 200 Beschäftigte)	1,675** (0,672)	1,400** (0,545)	0,076*** (0,026)	0,059*** (0,019)
Frau (1 = Ja)	-5,054*** (0,720)	-4,646*** (0,670)	-0,240*** (0,033)	-0,193*** (0,027)
Nach Gesetz × Treatment	0,079 (0,744)	0,460 (0,626)	-0,008 (0,027)	0,007 (0,021)
Nach Gesetz × Frau	-1,174 (0,745)	-1,007 (0,631)	-0,014 (0,032)	-0,007 (0,026)
Treatment × Frau	-1,439* (0,870)	-1,381* (0,715)	-0,030 (0,038)	-0,027 (0,030)
Nach Gesetz × Treatment × Frau	1,140 (0,924)	0,804 (0,789)	0,045 (0,039)	0,028 (0,031)
Kontrollvariablen	Nein	Ja	Nein	Ja
Beobachtungen	18,262	18,262	18,262	18,262
R^2	0,089	0,321	0,101	0,405

Anmerkungen: *** Robuste Standardfehler in Klammern mit $p < 0,01$, ** Robuste Standardfehler in Klammern mit $p < 0,05$, * Robuste Standardfehler in Klammern mit $p < 0,1$. Die Schätzung der Koeffizienten erfolgte mittels OLS. Abhängige Variable ist der Stundenlohn bzw. der logarithmierte Stundenlohn der Beschäftigten. Die Kontrollvariablen umfassen neben Jahres-Dummies das Alter, Migrationshintergrund, Wohnort, Bildungsabschluss, Erwerbsstatus, berufliche Stellung sowie Dummies, ob der oder die Befragte Kinder hat bzw. verheiratet ist. Die Standardfehler sind auf Ebene der Befragten geclustert.

Quelle: Nationales Bildungspanel (NEPS), IAW-Berechnungen.

9.2.2.8 Robustheitsanalysen: Ausschluss von bei Gesetzeseinführung bereits andauernden Spells

Bisher wurde ein Spell dem Zeitraum *nach Gesetz* zugeordnet, wenn dieser zeitlich nach Einführung des EntgTranspG erhoben worden ist. Somit lassen sich diese Spells in zwei Untergruppen gliedern: (i) Spells, die nach Gesetzeseinführung erhoben wurden und auch danach erst begannen, und (ii) Spells, die nach Gesetzeseinführung erfasst wurden, aber vor Juni 2017 starteten.¹³¹ Letztere Spells liegen somit teilweise im Zeitraum vor dem Gesetz, wodurch die vom EntgTranspG implementierten Maßnahmen zeitlich nur teilweise auf diese Beschäftigungsverhältnisse einwirken konnten.

Um ausschließen zu können, dass dies einen Einfluss auf die Validität der Ergebnisse aus unserem Hauptmodell hat, soll in einem nächsten Schritt nun das DDD-Modell unter Ausschluss solcher Spells, die bei Gesetzeseinführung bereits andauerten, erneut geschätzt werden. Tabelle 9.11 präsentiert die Ergebnisse.

Auf den ersten Blick scheint diese Robustheitsanalyse unserem Hauptmodell Gegenwind zu liefern. Während die Terme, die nicht vom Dummy *nach Gesetz_{it}* abhängen, nahezu identisch bleiben, unterscheiden sich die relevanten Koeffizienten des dreifachen Differenzterms im Vorzeichen. Bei letzterem finden wir nun einen negativen Effekt der Gesetzesmaßnahme, der aber weiterhin insignifikant verschieden von Null ist. Davon ausgehend unterscheiden sich die Ergebnisse nicht signifikant voneinander in ihrer tatsächlichen Interpretation.

Die Differenz im Vorzeichen lässt sich auf die deutliche verkleinerte Stichprobe zurückführen. Im Hauptmodell rechnen wir mit insgesamt 18.262 Beobachtungen, von denen rund 12.000 vor das Gesetz (*nach Gesetz_{it} = 0*) und etwa 6.000 in den Zeitraum danach (*nach Gesetz_{it} = 1*) fallen. Durch die vorangehend motivierte Restriktion auf die Beobachtungen, die nach Gesetzeseinführung erhoben worden sind, schrumpft diese Referenzgruppe auf knapp 800 Beobachtungen, was im Vergleich zum Hauptmodell einem Verlust von etwa 88 Prozent aller Beschäftigungsverhältnisse in dieser Referenzgruppe entspricht. Folge ist ein extremes Ungleichgewicht im Sample, das als Grundlage für die Robustheitsanalyse dient,¹³² wodurch deren Ergebnisse jegliche Aussagekraft einbüßen.

¹³¹ Ein Spell mit Beginn im Januar 2018 und Ende im Januar 2019 gehört entsprechend der ersten Untergruppe an, wohingegen ein Spell mit Beginn im Januar 2017 und Ende im Januar 2018 in die zweite Gruppe fällt.

¹³² Während im Hauptmodell etwa ein Drittel aller Beobachtungen, auf Grundlage derer das empirische Modell geschätzt wird, in den Zeitraum nach Gesetzeseinführung fallen, sind es in der Robustheitsanalyse (Spalten 3 und 4) weniger als 7 %.

Tabelle 9.11: Ergebnisse der Robustheitsanalyse hinsichtlich des Ausschlusses von bei Gesetzeseinführung bereits andauernder Beschäftigungsverhältnissen

	inkl. bei Einführung andauernder Spells		ohne bei Einführung andauernder Spells	
	(1)	(2)	(3)	(4)
Nach Gesetz (1 = nach Juli 2017)	0,538 (0,587)	-0,178 (0,496)	-1,573 (1,531)	-0,955 (1,220)
Treatment (1 = ≥ 200 Beschäftigte)	1,675** (0,672)	1,400** (0,545)	1,676** (0,672)	1,427*** (0,545)
Frau (1 = Ja)	-5,054*** (0,720)	-4,646*** (0,670)	-5,049*** (0,720)	-4,773*** (0,697)
Nach Gesetz × Treatment	0,079 (0,744)	0,460 (0,626)	3,207 (2,051)	1,417 (1,750)
Nach Gesetz × Frau	-1,174 (0,745)	-1,007 (0,631)	-0,406 (1,868)	-0,858 (1,505)
Treatment × Frau	-1,439* (0,870)	-1,381* (0,715)	-1,440* (0,870)	-1,354* (0,713)
Nach Gesetz × Treatment × Frau	1,140 (0,924)	0,804 (0,789)	-1,281 (2,459)	-0,710 (2,098)
Kontrollvariablen	Nein	Ja	Nein	Ja
Beobachtungen	18,262	18,262	12,933	12,933
R ²	0,089	0,321	0,078	0,318

Anmerkungen: *** Robuste Standardfehler in Klammern mit $p < 0,01$, ** Robuste Standardfehler in Klammern mit $p < 0,05$, * Robuste Standardfehler in Klammern mit $p < 0,1$. Die Schätzung der Koeffizienten erfolgte mittels OLS. Abhängige Variable ist der Stundenlohn bzw. der logarithmierte Stundenlohn der Beschäftigten. Die Kontrollvariablen umfassen neben Jahres-Dummies das Alter, Migrationshintergrund, Wohnort, Bildungsabschluss, Erwerbsstatus, berufliche Stellung sowie Dummies, ob der oder die Befragte Kinder hat bzw. verheiratet ist. Die Standardfehler sind auf Ebene der Befragten geclustert.

Quelle: Nationales Bildungspanel (NEPS), IAW-Berechnungen.

9.2.2.9 Robustheitsanalysen: Common Trends Assumption

Eine zentrale Annahme des DDD-Ansatzes ist, dass sich in Abwesenheit der politischen Intervention die Stundenlöhne in allen Gruppen gleich entwickelt hätten: die sogenannte *Common Trends Assumption*. Vorausgesetzt, dass diese Annahme hält, sich also der Stundenlohn in allen Kombinationen von Geschlecht und Zugehörigkeit zu Treatment- bzw. Kontrollgruppe vor Einführung des Gesetzes gleich – also parallel zueinander – entwickelt hat, lässt sich ein kausaler Effekt mittels des DDD-Ansatzes schätzen. Ist dem nicht der Fall, würde unklar bleiben, ob der vorgefundene Effekt tatsächlich auf die politische Intervention zurückzuführen ist, oder lediglich die Fortführung eines bereits zuvor existierenden Trends darstellt.

Die *Common Trends Assumption* kann grundsätzlich auf zwei Wege überprüft werden: graphisch und numerisch. Im Folgenden soll die numerische Variante zur Überprüfung der Annahme angewandt werden. Hierzu wird zuerst folgende Regression geschätzt:

$$\text{Stundenlohn}_i = \beta_0 + \beta_1 \times \text{Jahr}_i + \beta_2 \times \text{Gruppe}_i + \beta_3 \times \text{Jahr}_i \times \text{Gruppe}_i + \gamma \times Z'_i + \varepsilon_i \quad (2)$$

wobei Jahr_i dem Jahr entspricht, aus der Beobachtung i stammt, und Gruppe_i das Geschlecht des/r Befragten sowie die Zugehörigkeit zu Treatment- bzw. Kontrollgruppe zusammenfasst, sodass Gruppe_i insgesamt vier Ausprägungen annehmen kann: (i) männlich, Kontrollgruppe, (ii) weiblich,

Kontrollgruppe, (iii) männlich, Treatmentgruppe und (iv) weiblich, Treatmentgruppe. Da die Entwicklung der Stundenlöhne vor der politischen Intervention von Interesse ist, wird Gleichung (2) nur über die Erwerbsperioden, die vor Einführung des Gesetzes liegen, geschätzt.

Im zweiten Schritt wird aus den geschätzten Koeffizienten für alle vier Gruppen der durchschnittliche marginale Effekt (DME) der Zeitvariable – hier: Jahr der Beobachtung – in Bezug auf den Stundenlohn bestimmt. Diese DME stellen dann den durchschnittlichen Lohnzuwachs über die Zeit hinweg innerhalb der Gruppe dar: in dem Sinne also einen Trend, wie sich die Stundenlöhne in jeder Gruppe vor Einführung des Gesetzes entwickelt haben. Mit Rückbezug zur *Common Trends Assumption* heißt das nun also, dass diese Annahme hält, wenn die DME über alle vier Gruppen in etwa gleich sind. Weichen sie hingegen stark voneinander ab, muss man davon ausgehen, dass bereits vor der Intervention bestehende Trends die Resultate des DDD-Ansatzes unterminieren.

Tabelle 9.12 stellt die Ergebnisse dieses Vorgehens zur Überprüfung der *Common Trends Assumption* dar. Die Entwicklung der Stundenlöhne zwischen Frauen und Männern ist innerhalb der jeweiligen Gruppe nahezu identisch. Dies wird durch die entsprechenden χ^2 -Werte unterstützt, anhand derer die Hypothese, dass sich die Lohnentwicklung signifikant unterscheiden, nicht verworfen wird. Dazu kommt, dass, obwohl in der Treatmentgruppe die durchschnittlichen jährlichen Lohnzuwächse auf den ersten Blick größer erscheinen, auch hier auf Grundlage der Daten die Hypothese, dass dort keine signifikanten Unterschiede zwischen Treatment- und Kontrollgruppe bzw. Frauen und Männern bestehen, nicht verworfen werden kann. Entsprechend finden wir hier die notwendige Unterstützung dafür, die Existenz von gruppenspezifischen Trends, die unsere Resultate unterminieren könnten, ausschließen zu können.

Tabelle 9.12: Durchschnittliche marginale Effekte (DME) der zeitlichen Entwicklung der Stundenlöhne in allen Geschlecht-Treatment-Gruppen sowie Ergebnisse der linearen Hypothesentests

	DME	
	(1)	(2)
Kontrollgruppe		
männlich	0,511	0,307
weiblich	0,598	0,399
χ^2	1,17	1,37
Treatment		
männlich	0,654	0,454
weiblich	0,632	0,434
χ^2	0,15	0,13
Gesamt		
χ^2	5,23	5,75
Kontrollvariablen	Nein	Ja
Beobachtungen	12.149	12.439

Anmerkungen: *** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$. Die χ^2 -Werte resultieren jeweils aus Wald-Tests für die lineare Hypothese, dass die geschätzten DME innerhalb der Kontrollgruppe ($DME_{K,m} = DME_{K,w}$), Treatmentgruppe ($DME_{T,m} = DME_{T,w}$) bzw. über die gesamte Stichprobe hinweg ($DME_{K,m} = DME_{K,w} = DME_{T,m} = DME_{T,w}$) gleich sind. Subskripts K und T beziehen sich dabei auf Zugehörigkeit zu Kontroll- bzw. Treatmentgruppe, Subskripts m und w auf männliche bzw. weibliche Befragte.

Quelle: Nationales Bildungspanel (NEPS), IAW-Berechnungen.

9.2.3 Anhang zu Abschnitt 4.4 - VSE

Tabelle 9.13: Kompositionen der Substichproben

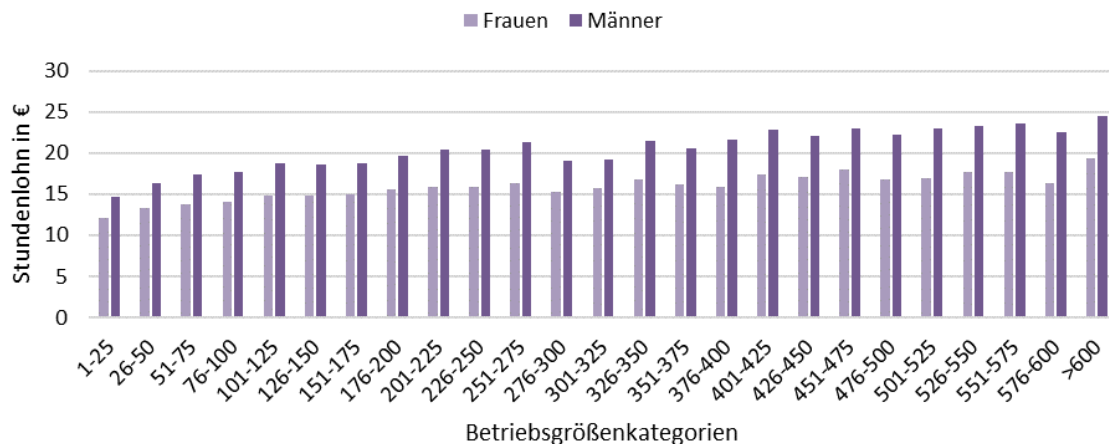
	alle Beschäftigte		Betriebe mit 151 - 200 Besch.		Betriebe mit 201 - 250 Besch.		Unternehmen mit 451 - 500 Besch.		Unternehmen mit 501 - 550 Besch.	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
	in %	in %	in %	in %	in %	in %	in %	in %	in %	in %
Panel A - Beschäftigtenmerkmale										
24 Jahre und jünger	8,1	8,0	7,6	7,2	7,7	7,8	8,0	7,7	7,6	7,1
Zwischen 25 und 54 Jahre	68,1	66,9	69,8	67,1	69,7	66,9	69,8	68,3	69,7	67,0
55 Jahre und älter	23,7	25,0	22,5	25,6	22,6	25,2	21,9	23,8	22,5	25,7
Ostdeutschland	12,5	13,3	14,0	14,7	13,8	14,4	13,6	16,0	9,7	17,1
Westdeutschland	87,5	86,7	86,0	85,3	86,2	85,6	86,4	84,1	90,3	82,9
Vollzeitbeschäftigt	77,5	38,5	83,7	46,1	85,9	48,3	83,6	43,8	85,6	42,0
Teilzeitbeschäftigt	11,6	43,5	10,7	43,1	8,8	40,9	11,1	44,2	9,4	47,3
Minijob	11,0	18,0	5,6	10,8	5,3	10,8	5,4	12,0	4,9	10,8
In Ausbildung	2,8	2,7	3,4	2,8	3,5	3,4	3,0	2,3	2,9	2,3
Tarifgebunden	43,5	43,6	43,5	44,3	47,3	53,4	51,4	44,9	55,0	53,7
Panel B – Betriebs- und Unternehmensmerkmale										
Betriebsgröße										
0-20 Beschäftigte	23,8	29,4	0,0	0,0	0,0	0,0	nf	nf	nf	nf
21-50 Beschäftigte	14,2	13,2	0,0	0,0	0,0	0,0	2,3	3,7	2,2	0,9
51-100 Beschäftigte	11,3	10,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,6	1,9	3,0	5,5
101-150 Beschäftigte	6,7	5,9	0,0	0,0	0,0	0,0	3,0	2,7	2,5	2,4
151-200 Beschäftigte	4,5	4,1	100,0	100,0	0,0	0,0	4,0	4,1	1,5	6,7
201-250 Beschäftigte	3,6	2,7	0,0	0,0	100,0	100,0	3,5	2,4	2,6	3,8
251-300 Beschäftigte	2,9	2,5	0,0	0,0	0,0	0,0	2,1	1,6	0,1	0,5
301-400 Beschäftigte	4,1	3,1	0,0	0,0	0,0	0,0	7,2	4,7	3,7	4,3
401-500 Beschäftigte	3,1	2,7	0,0	0,0	0,0	0,0	75,3	75,3	25,8	22,8
501-1000 Beschäftigte	7,9	6,9	0,0	0,0	0,0	0,0	nf	nf	57,5	50,2
>1000 Beschäftigte	18,0	19,1	0,0	0,0	0,0	0,0	nf	nf	nf	nf
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei										
	1,0	0,6	0,4	0,3	0,2	0,3	nf	nf	nf	nf
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden										
	0,2	0,0	0,2	0,0	0,1	0,1	0,4	0,1	0,1	0,1
Verarbeitendes Gewerbe/Herstellung von Waren										
	26,3	10,0	31,6	13,8	37,5	19,1	42,8	22,9	44,5	18,0
Energieversorgung										
	0,9	0,3	1,2	0,5	0,8	0,5	1,9	1,1	1,5	0,4
Wasserversorgung, Abwasser- und Abfallentsorgung										
	1,1	0,3	1,0	0,3	1,6	0,6	0,9	0,3	2,2	0,4
Baugewerbe/Bau										
	7,8	1,7	2,9	0,4	2,6	0,4	1,3	0,3	1,7	0,3
Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kfz										
	12,5	14,9	10,5	11,9	12,1	11,5	8,4	11,8	6,4	8,5
Verkehr und Lagerei										
	7,6	3,1	10,0	4,8	8,1	5,0	6,4	3,5	8,2	3,6
Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie										
	3,7	5,5	1,4	2,5	1,1	1,9	0,8	1,0	0,3	0,8
Information und Kommunikation										
	3,9	2,2	6,0	3,6	4,0	3,6	5,4	4,2	3,6	2,4
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstl.										
	2,1	2,9	2,2	3,6	2,2	3,7	6,7	7,9	4,0	6,9
Grundstücks- und Wohnungswesen										
	1,2	1,3	0,7	0,7	0,5	0,7	0,9	0,8	0,2	0,4

Erbringung von freiberufl., wissenschaftl. und techn. Dienstl.	5,7	6,6	6,2	5,8	6,8	6,3	5,8	5,3	5,7	4,1
Erbringung von sonstigen wirtschaftl. Dienstleistungen	7,9	7,1	12,1	11,2	11,3	14,4	8,2	11,6	11,8	12,6
Öffentliche Verwaltung, Ver- teidigung, Sozialversicherung	6,4	7,0	1,8	1,9	1,7	3,3	nf	nf	nf	nf
Erziehung und Unterricht	3,4	9,2	1,7	4,2	1,9	3,3	0,3	1,8	0,7	2,2
Gesundheits- und Sozialwe- sen	5,4	22,0	7,3	29,2	5,3	21,0	6,4	22,1	7,6	36,8
Kunst, Unterhaltung und Er- holung	1,1	1,4	1,0	1,1	0,8	1,1	1,3	1,4	0,7	0,9
Erbringung von sonstigen Dienstl.	1,9	4,1	1,9	4,3	1,6	3,5	2,2	4,0	0,8	1,7
< 5 Jahre Betriebszugehörig- keit (BZ)	44,6	44,6	44,7	46,6	43,6	42,7	41,1	42,8	41,0	41,6
5 - < 15 Jahre BZ	28,0	28,4	28,1	28,4	28,5	28,2	29,4	31,9	28,1	27,3
15 - < 25 Jahre BZ	13,7	13,9	15,0	15,4	14,9	16,2	16,6	15,1	14,0	17,3
> 25 Jahre BZ	13,7	13,1	12,2	9,6	13,0	13,0	13,0	10,2	16,9	13,8
Anteil geringf. Besch.	11,5	17,2	5,8	10,4	5,7	10,1	6,1	11,0	5,0	10,6
Anteil svp Besch.	88,5	82,8	94,2	89,6	94,3	89,9	93,9	89,0	95,0	89,4
Anteil Akademiker	23,5	22,4	20,8	20,9	20,5	20,7	24,9	20,1	21,7	20,6
Beobachtungen	533.667	472.268	29.729	23.347	22.385	19.059	7.082	5.391	5.553	3.888

Anmerkungen: Gewichtete Ergebnisse. Für die mit "nf" gekennzeichneten Zellen liegen zu wenige Beobachtungen vor. Diese Informationen wurden infolgedessen vom Datenbereitsteller nicht freigegeben.

Quelle: VSE 2018, IAW-Berechnungen.

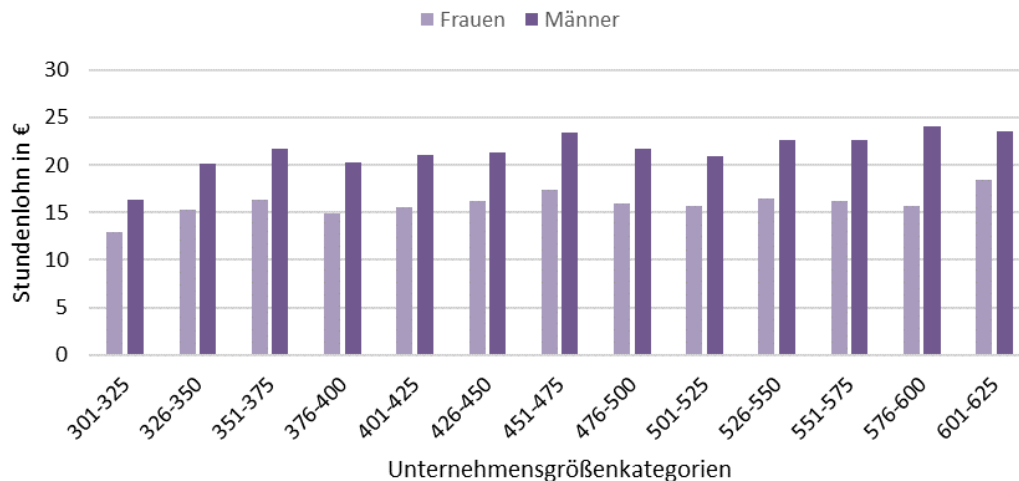
Abbildung 9.3: Stundenlohnverteilung nach Betriebsgröße - 2014



Anmerkung: Gewichtete Ergebnisse.

Quelle: VSE 2014, IAW-Berechnungen und -Darstellung.

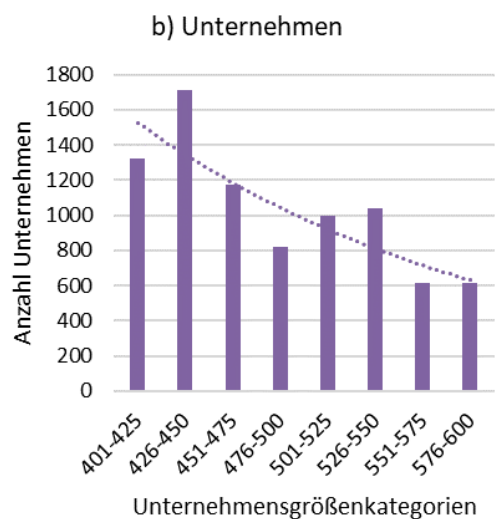
Abbildung 9.4: Stundenlohnverteilung nach Unternehmensgröße - 2014



Anmerkung: Gewichtete Ergebnisse.

Quelle: VSE 2014, IAW-Berechnungen und -Darstellung.

Abbildung 9.5: Betriebs- und Unternehmensgrößenverteilung um die Schwellenwerte des Entg-TranspG in 2014



Anmerkungen: Gewichtete Ergebnisse aus der VSE 2014.
Quellen: VSE 2014, IAW-Berechnungen und -Darstellung.

Betriebsrat	-0.07 (0.13)	0.02 (0.18)	0.05 (0.09)	-0.08 (0.09)				
Keine Angabe	-0.27 (0.24)	-0.51 (0.38)	-0.46* (0.19)	-0.43+ (0.26)				
Schulbildung (Referenz = kein Schulabschluss)								
Hauptschule	0.55 (0.53)	2.29*** (0.54)	0.01 (0.34)	0.81 (0.55)				
Realschule	-0.00 (0.66)	1.79*** (0.51)	0.46 (0.35)	0.48 (0.51)				
(Fach-)Hochschulreife	1.89 (1.17)	3.28** (1.03)	-0.20 (0.52)	0.47 (0.61)				
Keine Angabe	0.65 (0.53)	2.00*** (0.48)	0.33 (0.26)	0.32 (0.51)				
Qualifikationsniveau (Referenz =ungelernte Tätigkeiten)								
Anlernertätigkeiten	0.52 (0.35)	0.58 (0.41)	0.20 (0.33)	0.12 (0.36)				
Qualifizierte Tätigkeiten	0.63 (0.45)	0.85 (0.56)	0.41 (0.38)	0.65 (0.40)				
Hoch qualifizierte Tätigkeiten	0.88 (0.60)	0.66 (0.62)	0.47 (0.40)	0.36 (0.43)				
Ausbildung (Referenz = keine Berufsausbildung)								
Berufsausbildung	-0.92* (0.39)	-1.12* (0.47)	-0.32 (1.03)	0.76 (1.75)				
Hochschulreife ohne Berufsausbildung	0.36 (1.34)	-0.62 (1.52)	-2.88 (2.60)	1.64 (1.88)				
Hochschulreife und Berufsausbildung	-0.70 (0.98)	-0.52 (1.00)	-0.46 (1.18)	0.56 (1.83)				
Fachhochschule	4.41 (3.29)	4.79 (3.15)	-1.51 (1.58)	1.76 (2.06)				
Hochschule	0.74 (1.61)	-0.26 (1.77)	-1.01 (1.35)	1.26 (1.92)				
Befristete Beschäftigung (Referenz = unbefristet)								
Befristet Beschäftigt	-1.83*** (0.55)	-1.86** (0.70)	0.65* (0.33)	-0.41 (0.37)				
Leiharbeit (Referenz = keine Leiharbeit)								
Leiharbeit	-0.34 (0.36)	-0.35 (0.42)	0.49** (0.17)	0.24 (0.21)				
Erhebungsmethode (Referenz = CATI)								
CAWI	0.10 (0.11)	-0.04 (0.20)	-0.45*** (0.07)	-0.66*** (0.07)				
Branchen Indikatoren								
	Ja	Ja	Ja	Ja				
Anzahl Beobachtungen	21029	20988	20090	20047	22826	22773	22824	22771
Anzahl Cluster	1346	1344	1335	1333	1364	1362	1364	1362
F-Test	235,80	50,36	136,58	31,33	12,88	4,16	8,20	3,58
R ² within	0,11	0,31	0,11	0,25	0,01	0,01	0,00	0,05
R ² overall	0,08	0,30	0,08	0,23	0,01	0,01	0,00	0,05

Anmerkungen: + Cluster-robuste Standardfehler in Klammern $p < 0.10$, * Cluster-robuste Standardfehler in Klammern $p < 0.05$, ** Cluster-robuste Standardfehler in Klammern $p < 0.01$, *** Cluster-robuste Standardfehler in Klammern $p < 0.001$.

Quelle: LPP-ADIAB 7519 v1, IAW-Berechnungen.

Tabelle 9.15: Effekte der Instrumente Überprüfung der Entgeltstrukturen und Berichtspflicht auf Stundenlöhne und Zufriedenheit - Hauptergebnisse

	Bruttostundenlohn (Tagesentgelt /vertragliche Arbeitszeit)		Bruttostundenlohn (Tagesentgelt /tatsächliche Arbeitszeit)		Zufriedenheit mit Arbeit		Zufriedenheit mit Einkommen	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Betroffener Betrieb (>500 Besch.)	1.13*** (0.08)	1.10*** (0.32)	1.26*** (0.08)	1.49*** (0.24)	-0.42*** (0.04)	-0.38* (0.16)	-0.45*** (0.05)	-0.57** (0.19)
Frau im betroffenen Betrieb	-3.81*** (0.00)	-3.87*** (0.04)	-2.12*** (0.00)	-2.20*** (0.05)	1.08*** (0.00)	1.10*** (0.02)	-1.21*** (0.00)	-1.23*** (0.02)
Nach Inkrafttreten (2018)	3.19*** (0.14)	3.02*** (0.17)	3.35*** (0.21)	3.12*** (0.18)	-0.42*** (0.09)	-0.18 (0.14)	0.04 (0.09)	0.40** (0.13)
Frau * Nach Inkrafttreten	-0.41* (0.17)	-0.41* (0.16)	-0.47+ (0.26)	-0.41+ (0.23)	-0.10 (0.12)	-0.09 (0.13)	-0.05 (0.15)	-0.04 (0.16)
Betroffener Betrieb * Nach Inkrafttreten	0.20 (0.25)	0.19 (0.24)	0.45 (0.35)	0.40 (0.34)	-0.05 (0.11)	-0.02 (0.11)	-0.16 (0.12)	-0.06 (0.12)
Frau * betroffener Betrieb * Nach Inkrafttreten	0.56 (0.41)	0.72+ (0.42)	0.24 (0.50)	0.50 (0.51)	0.05 (0.20)	-0.02 (0.21)	0.32 (0.23)	0.26 (0.23)
Personen-fixe Effekte	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Jahr-fixe Effekte	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Weitere Kontrollvariablen		Ja		Ja		Ja		Ja
Anzahl Beobachtungen	9184	9176	8721	8711	9714	9700	9712	9698
Anzahl Cluster	750.00	750.00	747.00	747.00	761.00	761.00	761.00	761.00
R ² within	0.06	0.22	0.09	0.27	0.00	0.00	0.01	0.02
R ² overall	0.07	0.23	0.10	0.27	0.00	0.00	0.01	0.02

Anmerkungen: + Cluster-robuste Standardfehler in Klammern $p < 0.10$, * Cluster-robuste Standardfehler in Klammern $p < 0.05$, ** Cluster-robuste Standardfehler in Klammern $p < 0.01$, *** Cluster-robuste Standardfehler in Klammern $p < 0.001$. Nur Einbetriebsunternehmen.

Quelle: LPP-ADIAB 7519 v1, IAW-Berechnungen.

9.2.5 Anhang zu Abschnitt 4.7 - SOEP

Tabelle 9.16: Lohneffekt des individuellen Auskunftsanspruchs mit DDD Schätzer im SOEP

VARIABLEN	(1) Stundenlohn	(2) + Kontrollvariablen
Nach Einführung des Gesetzes (1 = Ja)	-1,423*** (0,314)	-0,386* (0,226)
Treatment (1 = Ja)	2,948*** (0,255)	1,633*** (0,183)
Weiblich (1 = Ja)	-2,322*** (0,222)	-1,140*** (0,190)
Nach Einführung des Gesetzes × Treatment	0,451 (0,278)	0,213 (0,203)
Nach Einführung des Gesetzes × Weiblich	0,590*** (0,228)	0,001 (0,190)
Treatment × Weiblich	-1,022*** (0,328)	-0,704*** (0,237)
Nach Einführung des Gesetzes × Treatment × Weiblich	-0,503 (0,355)	0,007 (0,286)
Kontrollvariablen	Nein	Ja
Beobachtungen	46.924	38.265
Bestimmtheitsmaß	0,054	0,516

Anmerkungen: *** Robuste Standardfehler in Klammern mit $p < 0,01$, ** Robuste Standardfehler in Klammern mit $p < 0,05$, * Robuste Standardfehler in Klammern mit $p < 0,1$. Hinweis: Der berücksichtigte Zeitraum umfasst die Jahre von 2015 bis einschließlich 2019, also jeweils knapp zweieinhalb Jahre vor und nach Inkrafttreten des Gesetzes. Die Kontrollvariablen umfassen Alter, Migrationshintergrund (keiner, direkt, indirekt), Wohnort (Bundesland), Bildungsabschluss (keiner, beruflich, akademisch), Erwerbsstatus (Vollzeit, Teilzeit, geringfügig), berufliche Stellung (z. B. ungelernter/gelernter Arbeiter, Angestellter, Beamter usw.), Wirtschaftszweig (zweistelliger Code) sowie Informationen zum Familienstand. Die Standardfehler sind auf Ebene der Befragten geclustert.

Quelle: SOEP v36, Wellen 2015-2019, IAW-Berechnungen.

9.3 Feldberichte der durchgeführten Befragungen

9.3.1 Befragung der privaten Betriebe

Die Befragung der privaten Betriebe fand in der Zeit vom 15. August 2022 bis zum 18. Oktober 2022 statt. Für die telefonische Befragung wurde nach dem Zufallsprinzip eine nach Betriebsgröße geschichtete repräsentative Stichprobe aus der Unternehmensdatenbank der Bisnode Deutschland GmbH gezogen. Die erste Kontaktaufnahme mit den Betrieben und die Einladung zu der Befragung erfolgte telefonisch. Den Zielpersonen wurden dann zwei Teilnahme-Möglichkeiten angeboten: Sie konnten das Interview telefonisch durchführen (CATI) oder online an der Befragung teilnehmen (CAWI). 1.034 wählten die CATI-Variante und 51 die CAWI-Variante.

In den erworbenen Kontaktdaten war auch die Betriebsgröße hinterlegt; es stellte sich jedoch heraus, dass die Angaben der Zielpersonen im Interview oft nicht mit diesen hinterlegten Zahlen übereinstimmten, so dass einige Unternehmen einer anderen (meist kleineren) Größenklasse zugeordnet wurden, denn ausschlaggebend sind die Angaben der Befragten.

Insgesamt konnten in der Feldzeit 1.085 Betriebsinterviews realisiert werden. Davon lagen (nach Angaben der Befragten) 532 in der Größenklasse bis 200 Beschäftigte, weitere 424 hatten 201 bis 500 Beschäftigte und die übrigen 129 hatten über 500 Beschäftigte.

Tabelle 9.17: Fallzahlen der Betriebsinterviews

Größenklasse (Beschäftigte)	Anzahl Interviews
bis 100	244
bis 150	132
bis 200	156
bis 500	424
über 500	129
Gesamtsumme	1.085

Quelle: SOKO Institut.

9.3.2 Befragung der öffentlichen Dienststellen

Die Kontaktdaten der öffentlichen Dienststellen stammen aus dem Staatshandbuch Bund, Ausgabe 2022. Am 22. und 23. August 2022 wurden insgesamt rund 10.000 öffentliche Dienststellen mit der Bitte um Beteiligung an der Datenerhebung per E-Mail kontaktiert. Auch hier wurde den Zielpersonen wieder angeboten, entweder telefonisch oder online an der Befragung teilzunehmen. 48 entschieden sich für telefonisch, 1.060 für online.

Am 27. und 29. September 2022 erfolgte der Versand eines Erinnerungsschreibens per E-Mail an alle Dienststellen, die bis dahin nicht teilgenommen und die Teilnahme nicht explizit verweigert hatten, was eine deutliche Vergrößerung des Rücklaufs bewirkte. Nach dem Versand des Erinnerungsschreibens gingen 40 % aller erzielten Interviews ein. Insgesamt nahmen in der Zeit vom 22. August 2022 bis zum 7. November 2022 insgesamt 1.108 öffentliche Betriebe an der Studie teil. Bei den Einrichtungen des öffentlichen Dienstes lagen 701 in der Größenklasse bis 200 Beschäftigte, 215 hatten 201 bis 500 Beschäftigte und die übrigen 192 Dienststellen über 500 Beschäftigte.

Tabelle 9.18: Fallzahlen der Interviews mit öffentlichen Dienststellen

Größenklasse (Beschäftigte)	Anzahl Interviews
bis 100	420
bis 150	177
bis 200	104
bis 500	215
über 500	192
Gesamtsumme	1108

Quelle: SOKO Institut.

9.3.3 Befragung der Betriebs- und Personalräte

Die Befragung der Betriebs- und Personalräte war der Betriebs- und Dienststellenbefragung nachgelagert. Am Ende eines Betriebsinterviews wurden die befragten Personalverantwortlichen gebeten, die Kommunikationsdaten der Mitarbeitervertretung (sofern vorhanden) mitzuteilen, damit auch sie zur Befragung eingeladen werden konnten. Von den 1.530 Betrieben und Dienststellen, die angaben, einen Betriebs- oder Personalrat zu haben, kamen dieser Bitte 27 % nach; 30 % aller befragten Personalverantwortlichen gaben an, dass es keine Mitarbeitervertretung gäbe. Je nachdem, ob eine E-Mailadresse oder die Telefonnummer genannt wurde, erfolgte die Einladung der Betriebs- und Personalräte per E-Mail oder telefonisch.

Sofern Personalverantwortliche die Mitteilung der Kontaktdaten verweigerten, wurde über die Zentrale versucht, die Mitarbeitervertretung zu erreichen. Auch die Betriebs- und Personalräte hatten die Möglichkeit, zwischen telefonischer oder online-Teilnahme zu wählen. 93 % entschieden sich für die telefonische Variante, 7 % für die online-Variante.

Ab dem 28. September 2022 wurde bei Personalräten teilnehmender Dienststellen, die bis dahin nicht an der Befragung teilgenommen hatten, telefonisch nachgefasst, wodurch 77 % aller befragten Personalräte zur Teilnahme bewegt werden konnten. Insgesamt nahmen bis zum 7. November 2022 insgesamt 567 Betriebsräte und 309 Personalräte an der Befragung teil.

Um die für eine belastbare statistische Auswertung erforderliche Fallzahl von Betriebsräten befragen zu können, wurden ab dem 11. Oktober 2022 auch Betriebsräte aus nicht teilnehmenden Unternehmen telefonisch kontaktiert und befragt.

Tabelle 9.19: Fallzahlen der Interviews mit Betriebs- und Personalräten

Größenklasse (Beschäftigte)	Interviews Betriebsräte	Interviews Personalräte	Gesamtsumme
bis 100	57	132	189
bis 150	47	44	91
bis 200	72	20	92
bis 500	213	66	279
über 500	178	47	225
Gesamtsumme	567	309	876

Quelle: SOKO Institut.

9.3.4 Befragung der Beschäftigten

Für die Onlinebefragung der Beschäftigten wurde zunächst eine repräsentative Brutto-Stichprobe aus dem bestehenden respondi Access-Panel gezogen. Zur Ergänzung dieser Stichprobe wurden alle zuvor befragten Ansprechpartner (Personalverantwortliche und Interessenvertreter) in den teilnehmenden privaten Betrieben und öffentlichen Dienststellen im Nachgang zu ihrem Interview darum gebeten, einen Link zu der Online-Beschäftigtenbefragung an ihre Beschäftigten weiterzuleiten.

Bis zum 25. Oktober 2022 nahmen insgesamt 2.012 Personen aus dem Access-Panel sowie 320 Personen, die im Rahmen der Betriebs-/Dienststellenbefragung akquiriert wurden, an der Beschäftigtenbefragung teil.

9.4 Anschreiben und Fragebögen der standardisierten Befragungen

9.4.1 Befragung von Beschäftigten

9.4.1.1 Anschreiben

Mit der Beantwortung des folgenden Fragebogens unterstützen Sie uns bei der wissenschaftlichen Begleitung und Evaluation des Entgelttransparenzgesetz. Die Studie wird im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend durchgeführt. Gegenstand dieser Befragung ist die Evaluation des am 6. Juli 2017 in Kraft getretenen Gesetzes zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern (EntgTranspG), zur Erstellung eines Berichts gemäß § 23 EntgTranspG.

Die Ergebnisse der Evaluation sollen Aussagen zur Wirksamkeit des Gesetzes sowie über die Entwicklung des Entgeltgleichheitsgebots in Betrieben mit weniger als 200 Beschäftigten und einer möglichen Weiterentwicklung des Gesetzes beinhalten. Ihr Betrieb wurde durch ein statistisches Zufallsverfahren ausgewählt und Ihre Mitwirkung ist selbstverständlich freiwillig. Aber nur, wenn möglichst alle ausgewählten Betriebe und deren Beschäftigte an der Befragung teilnehmen, können aussagekräftige Ergebnisse erzielt werden.

Die Teilnahme an der Befragung ist freiwillig. Die Auswertung und Berichtslegung erfolgt durch das Institut der Angewandte Wirtschaftsforschung e. V. an der Universität Tübingen. Das SOKO Institut und das IAW garantieren Ihnen, dass alle Ihre Angaben streng vertraulich behandelt werden und anonym bleiben, d. h. ohne Namen und Adresse ausgewertet werden. Alle Mitarbeiter der Institute sind zu Stillschweigen verpflichtet. Eine Verwendung der Daten für andere Zwecke als für diese Untersuchung ist ausgeschlossen.

Die Bearbeitung des vorliegenden Fragebogens dauert im Durchschnitt etwa 10 bis 15 Minuten. Bitte beachten Sie, dass eine Unterbrechung und spätere Rückkehr zu Ihrem Fragebogen technisch nicht möglich ist.

Wenn Sie Rückfragen haben, wenden Sie sich bitte an das SOKO Institut

Wir danken Ihnen, dass Sie sich Zeit zur Beantwortung der Fragen nehmen!

In dieser Umfrage sind 100 Fragen enthalten.

Datenschutz

Das SOKO Institut für Sozialforschung und Kommunikation führt gemeinsam in einem Forschungsverbund mit dem Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung (IAW) e.V. im Auftrag des Bundesministeriums für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) die wissenschaftliche Begleitstudie zur Evaluation des Entgelttransparenzgesetzes durch. Sämtliche Institute arbeiten streng nach den gesetzlichen Bestimmungen des Datenschutzes und sind an die Datenschutzgrundverordnung (DS-GVO) sowie an alle weiteren datenschutzrechtlichen Vorschriften gebunden. Mit dieser Erklärung zum Datenschutz kommen wir unseren Informationspflichten nach Art. 13 DS-GVO nach.

Ihre Teilnahme an der Befragung ist freiwillig. Es steht Ihnen somit frei, welche Fragen Sie beantworten wollen. Niemand kann aus den Befragungsergebnissen erkennen, von welcher Person diese Angaben gemacht worden sind, sie werden also ausschließlich in anonymisierter Form ausgewertet werden können. Es gibt keine Weitergabe Ihrer persönlichen Daten an Dritte.

Um die technische Funktionsfähigkeit der Befragung zu gewährleisten und eine Qualitätssicherung der erhobenen Daten zu gewährleisten, müssen im Rahmen der Befragung auch weitere technische Merkmale (u.a. auch sog. „Cookies“) erfasst werden. Um den Fragebogen auf Ihren Endgeräten korrekt darzustellen, werden weiterhin in sogenannten Log-Dateien folgende Informationen abgerufen und teilweise gespeichert:

- Abgerufene LimeSurvey Webseite/-adresse
- Dauer und der Zeitpunkt der Teilnahme
- IP-Adresse der Nutzerin / des Nutzers
- HTTP-Statuscode
- Abgerufene Datenmenge
- Browsertyp und-version / verwendetes Betriebssystem der Nutzerin / des Nutzers
- Zugangsschlüssel (Token)

Bei der Nutzung von LimeSurvey ist es nicht notwendig, eine Cookie-Einwilligung einzuholen, da die Cookies für den alleinigen Zweck der Durchführung der Übertragung einer Kommunikation genutzt werden, d.h. für die Dauer einer Sitzung gespeichert werden (vgl. [The EU Internet Handbook](#)).

Gemäß den Artikeln 15 ff. DS-GVO steht Ihnen hinsichtlich der Sie betreffenden Daten und bei Vorliegen der dort genannten Voraussetzungen das Recht auf Auskunft, Berichtigung, Löschung, Einschränkung der Verarbeitung sowie der Datenübertragung zu. Sie können sich zu diesem Zweck jederzeit an das SOKO Institut wenden unter datenschutz@soko-institut.de.

Liegt aus Ihrer Sicht ein Verstoß gegen die datenschutzrechtlichen Bestimmungen vor, haben Sie zudem das Recht, sich bei der Bundesbeauftragten für den Datenschutz und die Informationsfreiheit als Datenschutzaufsichtsbehörde über die Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten zu melden und eine Beschwerde vorzubringen.

Ich habe die Hinweise zum Datenschutz gelesen und bin mit der Verarbeitung meiner Daten einverstanden.

9.4.1.2 Fragebogen

Screening-Fragen_1

Wie alt sind Sie? (Pflichtfeld)

- Jahre:
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Sind Sie... (Pflichtfeld)

- männlich
- weiblich
- divers
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Sind Sie aktuell sozialversicherungspflichtig beschäftigt angestellt, beamtet oder in Ausbildung?
(Pflichtfeld)

- ja, angestellt
- ja, beamtet
- ja, in Ausbildung
- nein
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Sind Sie ausschließlich geringfügig beschäftigt als Mini-Job, 450 € Job oder 520 € Job? (Pflichtfeld)

- Ja
- Nein
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Sind Sie ausschließlich selbstständig oder Freiberufler? (Pflichtfeld)

- Ja
- Nein
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Screening-Fragen_2

Sind Sie im öffentlichen Dienst beschäftigt? (Pflichtfeld)

- Ja
- Nein
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Screening-Fragen_Betriebe_1

Wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind aktuell in Ihrem Betrieb beschäftigt? Wenn Sie es nicht genau wissen, reicht uns eine ungefähre Angabe.

- Anzahl Mitarbeiter
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Mit Betrieben sind hier die Orte gemeint, in denen Menschen zusammenarbeiten und die Sie als Einheit erleben. Es können Einzelbetriebe oder Betriebsstätten sein, oder Teilbetriebe, Filialen, Niederlassungen von größeren Unternehmen oder Einzelunternehmen, aber keine Dienststellen im öffentlichen Dienst.

Beschäftigte sind solche im Sinne des BetrVG, also Angestellte und Arbeiter, Auszubildende und Beamte, ohne Freie Mitarbeiter und geringfügig Beschäftigte)

Können Sie bitte angeben, in welche Größenklasse Ihr Betrieb fällt?

- 0-20 Mitarbeiter
- 21-100 Mitarbeiter

- 101-200 Mitarbeiter
- 201-500 Mitarbeiter
- 501 oder mehr Mitarbeiter
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Screening-Fragen_Betriebe_2

Wie hoch ist in Ihrem Betrieb in etwa der Anteil von weiblichen Mitarbeiterinnen? Bitte nennen Sie die ungefähre Prozentzahl. (Pflichtfeld)

- Frauen ca. (in %):
- Sehr unterschiedlich in einzelnen Arbeitsbereichen, daher ist die Gesamtschätzung schwierig
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Was überwiegt Ihrer Meinung nach insgesamt: der Männer- oder der Frauenanteil? (Pflichtfeld)

- der Männeranteil überwiegt
- der Frauenanteil überwiegt
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Screening-Fragen_Betriebe_3

Welcher Branche würden Sie Ihren Betrieb zuordnen?

- Land- und Forstwirtschaft, Fischerei; Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden
- Verarbeitendes Gewerbe
- Energie und Wasserversorgung; Baugewerbe
- Handel, Verkehr, Information und Kommunikation
- Gastgewerbe
- Finanzen und Versicherungen; unternehmensnahe Dienstleistungen
- Erziehung und Unterricht sowie sonstige Dienstleistungen
- Gesundheits- und Sozialwesen, Organisationen ohne Erwerbszweck
- Handwerk
- Sonstiges und zwar:
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Ist Ihr Betrieb an einen Tarifvertrag gebunden oder wendet Ihr Betrieb einen Tarifvertrag an? (Pflichtfeld)

- Ja
- Nein
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Gibt es in Ihrem Betrieb einen nach dem Betriebsverfassungsgesetz gewählten Betriebsrat? (Pflichtfeld)

- Ja
- Nein

- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Relevanz des Themas Entgelt und Bekanntheit des Entgelttransparenzgesetzes_1

Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern bedeutet: gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit, aber auch: gleiche Einkommensperspektiven für Frauen und Männer.

Ist das Thema „Entgeltgleichheit“ für Sie persönlich...?

- sehr wichtig
- wichtig
- nicht wichtig
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Warum ist Entgeltgleichheit nicht wichtig für Sie? (Pflichtfeld, Mehrfachnennung möglich)

- Ich bin nicht davon betroffen
- Ich habe nicht genügend Zeit, um mich darum zu kümmern
- Ich habe daran kein Interesse
- Sonstiges, und zwar:
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Bei Beschäftigungsverhältnissen darf für gleiche oder für gleichwertige Arbeit nicht wegen des Geschlechts der oder des Beschäftigten ein geringeres Entgelt vereinbart oder gezahlt werden als bei einer oder einem Beschäftigten des anderen Geschlechts.

Ist Ihnen bekannt, dass es ein gesetzliches Entgeltgleichheitsgebot gibt?

- Ja
- Nein
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Wie schätzen Sie Ihren Stundenlohn im Vergleich zu dem Ihrer weiblichen Kolleginnen ein, die vergleichbare Tätigkeiten durchführen wie Sie? (Pflichtfeld)

- Mein Stundenlohn ist höher
- Mein Stundenlohn ist in etwa gleich hoch
- Mein Stundenlohn ist geringer
- Es gibt keine weiblichen Kollegen mit vergleichbaren Tätigkeiten
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Wie schätzen Sie Ihren Stundenlohn im Vergleich zu dem Ihrer männlichen Kollegen ein, die vergleichbare Tätigkeiten durchführen wie Sie? (Pflichtfeld)

- Mein Stundenlohn ist höher
- Mein Stundenlohn ist in etwa gleich hoch
- Mein Stundenlohn ist geringer
- Es gibt keine männlichen Kollegen mit vergleichbaren Tätigkeiten
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Relevanz des Themas Entgelt und Bekanntheit des Entgelttransparenzgesetzes_2

Was denken Sie: Weshalb ist Ihr Stundenlohn höher als der Ihrer weiblichen Kolleginnen, die vergleichbare Tätigkeiten durchführen wie Sie? (Pflichtfeld, Mehrfachnennung möglich)

- weil ich mehr leiste
- weil ich erfahrener bin
- weil ich mein Gehalt besser verhandelt habe
- weil ich Vollzeit arbeite
- weil ich ein Mann bin
- Sonstiges, und zwar:
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Was denken Sie: Weshalb ist Ihr Stundenlohn höher als der Ihrer männlichen Kollegen, die vergleichbare Tätigkeiten durchführen wie Sie? (Pflichtfeld, Mehrfachnennung möglich)

- weil ich mehr leiste
- weil ich erfahrener bin
- weil ich mein Gehalt besser verhandelt habe
- weil ich Vollzeit arbeite
- weil ich eine Frau bin
- Sonstiges, und zwar:
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Was denken Sie: Weshalb ist Ihr Stundenlohn geringer als der Ihrer weiblichen Kolleginnen, die vergleichbare Tätigkeiten durchführen wie Sie? (Pflichtfeld, Mehrfachnennung möglich)

- weil ich weniger leiste
- weil ich nicht so erfahren bin
- weil ich mein Gehalt nicht so gut verhandelt habe
- weil ich Teilzeit arbeite
- weil ich ein Mann bin
- Sonstiges, und zwar:
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Was denken Sie: Weshalb ist Ihr Stundenlohn geringer als der Ihrer männlichen Kollegen, die vergleichbare Tätigkeiten durchführen wie Sie? (Pflichtfeld, Mehrfachnennung möglich)

- weil ich weniger leiste
- weil ich nicht so erfahren bin
- weil ich mein Gehalt nicht so gut verhandelt habe
- weil ich Teilzeit arbeite
- weil ich eine Frau bin
- Sonstiges, und zwar:
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Wollen Sie etwas gegen die ungleiche Bezahlung unternehmen, oder haben Sie schon etwas dagegen unternommen? (Pflichtfeld)

- Ich habe schon etwas dagegen unternommen
- Ich habe vor, etwas dagegen zu unternehmen
- Nein, ich habe bzw. werde nichts dagegen unternehmen
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Relevanz des Themas Entgelt und Bekanntheit des Entgelttransparenzgesetzes_3

Was haben Sie dagegen unternommen bzw. was wollen Sie dagegen unternehmen? (Pflichtfeld, Mehrfachnennung möglich)

- Zur Geschäftsführung gehen
- Zur Personalabteilung gehen
- Zum Vorgesetzten gehen
- Zum Betriebsrat gehen
- Mit Kollegen bzw. Kolleginnen darüber sprechen
- Rechtlich dagegen vorgehen
- Sonstiges, und zwar:
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Warum wollen Sie nichts dagegen unternehmen? (Pflichtfeld, Mehrfachnennung möglich)

- Obwohl ich weniger verdiene, ist mein Gehalt eigentlich fair
- Ich weiß nicht, was ich unternehmen kann
- Ich habe mir darüber noch nie wirklich Gedanken gemacht
- Ich habe keine Zeit oder Lust, etwas dagegen zu unternehmen
- Ich glaube nicht, dass das etwas bringt
- Sonstiges, und zwar:
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Mit wem sprechen Sie über die Höhe Ihres Gehalts? (Wer weiß, wie viel Sie verdienen?) (Pflichtfeld, Mehrfachnennung möglich)

- Mit dem/r Partner/in
- Mit nahen Verwandten (Eltern, Kinder, Geschwister)
- Mit ausgewählten Kollegen
- Potenziell mit allen Kollegen
- Mit engen Freunden
- Innerhalb des erweiterten Freundeskreis
- Mit dem Betriebsrat/Personalrat
- Mit meinem/r Vorgesetzten
- Mit niemandem.
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Haben Sie schon mal vom Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern (Entgelttransparenzgesetz) gehört, mit dem die Entgeltgleichheit von Frauen und Männern gefördert werden soll? (Pflichtfeld)

- Ja
- Nein
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Wie haben Sie denn vom Gesetz erfahren? (Pflichtfeld, Mehrfachnennung möglich)

- Ich habe mich selbst darüber informiert
- Ich habe Informationen von meinem Unternehmen bzw. meiner Institution (bspw. aus der Personalabteilung) erhalten
- Ich habe Informationen vom Betriebsrat oder vom Personalrat erhalten
- Ich habe über die Medien davon gehört
- Ich habe von Freunden, Bekannten oder Kollegen davon gehört
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Ist Ihnen bekannt, dass laut Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern die Beschäftigten in Betrieben und Dienststellen mit über 200 Mitarbeiter/innen einen individuellen Auskunftsanspruch auf Informationen über die Höhe der Entlohnung vergleichbarer Tätigkeiten haben? (Pflichtfeld)

- Ja
- Nein
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Wie wurden Sie in Ihrem Betrieb über Ihren individuellen Auskunftsanspruch informiert? Auch, wenn Ihr Betrieb aufgrund der geringen Mitarbeiteranzahl nicht von den Instrumenten des EntgTranspG betroffen ist. (Mehrfachnennung möglich)

- Durch die Geschäftsführung
- Durch den Betriebsrat/Personalrat
- Durch die Gewerkschaft
- Durch Vorgesetzte
- Durch Kolleginnen bzw. Kollegen
- Ich wurde in meinem Betrieb nicht darüber informiert
- Sonstiges, und zwar:
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Relevanz des Themas Entgelt und Bekanntheit des Entgelttransparenzgesetzes_4

Ist Ihnen bekannt, dass laut Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern Unternehmen mit über 500 Mitarbeiter/innen aufgefordert sind, ihre Entgeltstrukturen zu überprüfen? (Pflichtfeld)

- Ja
- Nein
- *Kann ich nicht beantworten.*

- *Will ich nicht beantworten.*

Wie wurden Sie in Ihrem Betrieb über die Überprüfung der Entgeltstrukturen informiert? Auch, wenn Ihr Betrieb aufgrund der geringen Mitarbeiteranzahl nicht von den Instrumenten des EntgTranspG betroffen ist. (Mehrfachnennung möglich)

- Durch die Geschäftsführung
- Durch den Betriebsrat/Personalrat
- Durch die Gewerkschaft
- Durch Vorgesetzte
- Durch Kolleginnen bzw. Kollegen
- Ich wurde in meinem Betrieb nicht darüber informiert
- Sonstiges, und zwar:
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Ist Ihnen bekannt, dass laut Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern Unternehmen mit über 500 Mitarbeiter/innen Berichtspflichten zu erfüllen haben? (Pflichtfeld)

- Ja
- Nein
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Wie wurden Sie in Ihrem Betrieb über die Berichtspflichten informiert? Auch, wenn Ihr Betrieb aufgrund der geringen Mitarbeiteranzahl nicht von den Instrumenten des EntgTranspG betroffen ist. (Mehrfachnennung möglich)

- Durch die Geschäftsführung
- Durch den Betriebsrat/Personalrat
- Durch die Gewerkschaft
- Durch Vorgesetzte
- Durch Kolleginnen bzw. Kollegen
- Ich wurde in meinem Betrieb nicht darüber informiert
- Sonstiges, und zwar:
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Relevanz des Themas Entgelt und Bekanntheit des Entgelttransparenzgesetzes_Matrix

Wie sinnvoll finden Sie die folgenden Regelungen? (Pflichtfeld)

	sehr sinn- voll	eher sinn- voll	eher nicht sinnvoll	überhaupt nicht sinn- voll	Kann ich nicht be- antworten.	Will ich nicht beant- worten.
Den Auskunftsanspruch auf In- formationen über die Höhe der Entlohnung vergleichbarer Tä- tigkeiten?						
Dass mindestens 6 Kollegen an- deren Geschlechts, die gleiche oder gleichwertige Tätigkeiten ausüben, zum Vergleich heran- gezogen werden müssen?						
Die Überprüfung der Ent- geltstrukturen?						
Dass der gesetzliche Auskunfts- anspruch für Betriebe mit mehr als 200 Mitarbeiter gilt?						

Umsetzung der gesetzlichen Anforderungen_1

Als nächstes möchten wir gerne mehr über Ihre bisherigen Erfahrungen mit der konkreten Anwendung des Gesetzes in Ihrem Betrieb erfahren.

Haben Sie eine Auskunft zur Entgeltgleichheit verlangt, oder haben Sie dies in der Zukunft vor?

- Ja, ich habe bereits eine Auskunft verlangt.
- Ja, ich habe vor, eine Auskunft zu verlangen.
- Nein, weder habe ich eine Auskunft verlangt noch habe ich dies vor.
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Könnten Sie sich grundsätzlich vorstellen, eine Auskunft zur Entgeltgleichheit zu verlangen? (Pflichtfeld)

- Ja
- Nein
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Umsetzung der gesetzlichen Anforderungen_2

Was sprach für Sie dafür, Auskunft zur Entgeltgleichheit zu verlangen? (Pflichtfeld)

- Ich habe Auskunft verlangt, um besser mein Gehalt verhandeln zu können
- Ich habe Auskunft verlangt, weil ich mich unfair behandelt fühle
- Ich habe Auskunft verlangt, um Informationen für eine Klage zu erhalten

- Sonstiges, und zwar:
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Was spricht für Sie dagegen, eine Auskunft zur Entgeltgleichheit zu verlangen? (Pflichtfeld, Mehrfachnennung möglich)

- Ich befürchte, dass meine Anfrage von meinen Vorgesetzten negativ ausgelegt wird
- Ich scheue den Aufwand
- Ich weiß sowieso schon, was die Kolleginnen und Kollegen verdienen
- Ich finde die Informationen uninteressant / wertlos
- Ich weiß nicht, an wen ich mich wenden soll
- Der Betrieb ist tarifgebunden, daher ist das Gesetz für mich nicht relevant
- In meinem Betrieb ist alles transparent und fair
- Ich bin mit meinem Gehalt zufrieden und vergleiche es nicht mit dem Gehalt von Kolleginnen und Kollegen
- Sonstiges, und zwar:
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Warum haben Sie bisher noch keine Auskunft verlangt? (Pflichtfeld, Mehrfachnennung möglich)

- Ich befürchte, dass meine Anfrage von meinen Vorgesetzten negativ ausgelegt wird
- Ich scheue den Aufwand
- Ich weiß sowieso schon, was die Kolleginnen und Kollegen verdienen
- Ich finde die Informationen uninteressant / wertlos
- Ich weiß nicht, an wen ich mich wenden soll
- Der Betrieb ist tarifgebunden, daher ist das Gesetz für mich nicht relevant
- In meinem Betrieb ist alles transparent und fair
- Ich bin mit meinem Gehalt zufrieden und vergleiche es nicht mit dem Gehalt von Kolleginnen und Kollegen
- Sonstiges, und zwar:
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Wissen Sie, an wen Sie sich wenden müssen, wenn Sie eine individuelle Auskunftsanfrage auf Informationen über die Höhe der Entlohnung vergleichbarer Tätigkeiten stellen möchten? (Pflichtfeld)

- Ja
- Nein
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Was glauben Sie: An wen müssen Sie sich in Ihrem Betrieb wenden, wenn Sie eine individuelle Auskunftsanfrage auf Informationen über die Höhe der Entlohnung vergleichbarer Tätigkeiten stellen möchten? (Pflichtfeld)

- An die Geschäftsführung
- An die Personalabteilung
- An den Betriebsrat
- Fallbezogen unterschiedlich
- An jemanden anderes, und zwar
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Was folgte auf Ihre Auskunftsanfrage? (Pflichtfeld, Mehrfachnennung möglich)

- Es wurde geprüft, ob mein Gehalt im Vergleich zu dem der vergleichbaren Kollegen anderen Geschlechts zu niedrig war
- Mein Gehalt wurde angepasst
- Meine Auskunftsanfrage wurde abgelehnt
- Meine Auskunftsanfrage wurde ignoriert
- Ich bin juristisch gegen meinen Arbeitgeber vorgegangen
- Sonstiges, und zwar:
 - *Kann ich nicht beantworten.*
 - *Will ich nicht beantworten.*

Zufallsgruppe_1

Stellen Sie sich bitte vor, Sie haben erfahren, dass Sie 1 % weniger pro Stunde verdienen als ihre Kolleginnen und Kollegen, die eine vergleichbare Tätigkeit ausüben.

Würden Sie das Gespräch mit Ihrem Vorgesetzten suchen? „0“ bedeutet, dass Sie auf keinen Fall das Gespräch suchen würden, „10“ bedeutet, dass Sie auf jeden Fall das Gespräch suchen würden. Mit Zahlen zwischen „0“ und „10“ können Sie Ihre Einschätzung abstufen.

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

- 0 auf keinen Fall
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 10 auf jeden Fall
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Würden Sie sich eine andere Stelle suchen? „0“ bedeutet, dass Sie auf keinen Fall eine andere Stelle suchen würden, „10“ bedeutet, dass Sie auf jeden Fall eine andere Stelle suchen würden. Mit Zahlen zwischen „0“ und „10“ können Sie Ihre Einschätzung abstufen.

- 0 auf keinen Fall
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10 auf jeden Fall
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Würden Sie Ihr Recht auf Entgeltgleichheit einklagen? „0“ bedeutet, dass Sie auf keinen Fall Ihr Recht einklagen würden, „10“ bedeutet, dass Sie auf jeden Fall das Recht einklagen würden. Mit Zahlen zwischen „0“ und „10“ können Sie Ihre Einschätzung abstufen. (Pflichtfeld)

- 0 auf keinen Fall
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10 auf jeden Fall
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Zufallsgruppe_2

Stellen Sie sich bitte vor, Sie haben erfahren, dass Sie 5% weniger pro Stunde verdienen als ihre Kolleginnen und Kollegen, die eine vergleichbare Tätigkeit ausüben.

Würden Sie das Gespräch mit Ihrem Vorgesetzten suchen? „0“ bedeutet, dass Sie auf keinen Fall das Gespräch suchen würden, „10“ bedeutet, dass Sie auf jeden Fall das Gespräch suchen würden. Mit Zahlen zwischen „0“ und „10“ können Sie Ihre Einschätzung abstufen.

- 0 auf keinen Fall
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10 auf jeden Fall
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Würden Sie sich eine andere Stelle suchen? „0“ bedeutet, dass Sie auf keinen Fall eine andere Stelle suchen würden, „10“ bedeutet, dass Sie auf jeden Fall eine andere Stelle suchen würden. Mit Zahlen zwischen „0“ und „10“ können Sie Ihre Einschätzung abstufen. (Pflichtfeld)

- 0 auf keinen Fall
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6

- 7
- 8
- 9
- 10 auf jeden Fall
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Würden Sie Ihr Recht auf Entgeltgleichheit einklagen? „0“ bedeutet, dass Sie auf keinen Fall Ihr Recht einklagen würden, „10“ bedeutet, dass Sie auf jeden Fall das Recht einklagen würden. Mit Zahlen zwischen „0“ und „10“ können Sie Ihre Einschätzung abstufen. (Pflichtfeld)

- 0 auf keinen Fall
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10 auf jeden Fall
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Zufallsgruppe_3

Stellen Sie sich bitte vor, Sie haben erfahren, dass Sie 10% weniger pro Stunde verdienen als ihre Kolleginnen und Kollegen, die eine vergleichbare Tätigkeit ausüben.

Würden Sie das Gespräch mit Ihrem Vorgesetzten suchen? „0“ bedeutet, dass Sie auf keinen Fall das Gespräch suchen würden, „10“ bedeutet, dass Sie auf jeden Fall das Gespräch suchen würden. Mit Zahlen zwischen „0“ und „10“ können Sie Ihre Einschätzung abstufen. (Pflichtfeld)

- 0 auf keinen Fall
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10 auf jeden Fall
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Würden Sie sich eine andere Stelle suchen? „0“ bedeutet, dass Sie auf keinen Fall eine andere Stelle suchen würden, „10“ bedeutet, dass Sie auf jeden Fall eine andere Stelle suchen würden. Mit Zahlen zwischen „0“ und „10“ können Sie Ihre Einschätzung abstufen. (Pflichtfeld)

- 0 auf keinen Fall
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10 auf jeden Fall
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Würden Sie Ihr Recht auf Entgeltgleichheit einklagen? „0“ bedeutet, dass Sie auf keinen Fall Ihr Recht einklagen würden, „10“ bedeutet, dass Sie auf jeden Fall das Recht einklagen würden. Mit Zahlen zwischen „0“ und „10“ können Sie Ihre Einschätzung abstufen. (Pflichtfeld)

- 0 auf keinen Fall
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10 auf jeden Fall
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Zufallsgruppe_4

Stellen Sie sich bitte vor, Sie haben erfahren, dass Sie 15% weniger pro Stunde verdienen als ihre Kolleginnen und Kollegen, die eine vergleichbare Tätigkeit ausüben.

Würden Sie das Gespräch mit Ihrem Vorgesetzten suchen? „0“ bedeutet, dass Sie auf keinen Fall das Gespräch suchen würden, „10“ bedeutet, dass Sie auf jeden Fall das Gespräch suchen würden. Mit Zahlen zwischen „0“ und „10“ können Sie Ihre Einschätzung abstufen.

- 0 auf keinen Fall
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10 auf jeden Fall

- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Würden Sie sich eine andere Stelle suchen? „0“ bedeutet, dass Sie auf keinen Fall eine andere Stelle suchen würden, „10“ bedeutet, dass Sie auf jeden Fall eine andere Stelle suchen würden. Mit Zahlen zwischen „0“ und „10“ können Sie Ihre Einschätzung abstufen.

- 0 auf keinen Fall
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10 auf jeden Fall
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Würden Sie Ihr Recht auf Entgeltgleichheit einklagen? „0“ bedeutet, dass Sie auf keinen Fall Ihr Recht einklagen würden, „10“ bedeutet, dass Sie auf jeden Fall das Recht einklagen würden. Mit Zahlen zwischen „0“ und „10“ können Sie Ihre Einschätzung abstufen. (Pflichtfeld)

- 0 auf keinen Fall
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10 auf jeden Fall
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Umsetzung der gesetzlichen Anforderungen_6

Gibt es für Ihre Stelle eine konkrete Tätigkeitsbeschreibung? (Pflichtfeld)

- Ja
- Nein
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Ist diese Tätigkeitsbeschreibung Ihrer Meinung nach aktuell und beschreibt zutreffend Ihre tatsächlichen Tätigkeiten?

- Ja
- Nein

- Ich kenne meine Tätigkeitsbeschreibung nicht
- Kann ich nicht beantworten.
- Will ich nicht beantworten.

Umsetzung der gesetzlichen Anforderungen_2

Wie schätzen Sie persönlich die folgenden Aussagen rund um das Entgelttransparenzgesetz ein?

	1 stimme voll und ganz zu	2 stimme eher zu	3 stimme eher nicht zu	4 stimme gar nicht zu	<i>Kann ich nicht beant- worten.</i>	<i>Will ich nicht be- antworten.</i>
Im Unternehmen wird offen über Lohn und Gehalt gesprochen.						
Die Geschäftsleitung/die Hausleitung engagiert sich für faire Bezahlung.						
Meine Kolleginnen und Kollegen kennen das Entgelttransparenzgesetz.						
Ich kenne meine mit dem Gesetz verbundenen Rechte.						
Das Gesetz trägt zu einer gerechteren Entgeltstruktur bei.						
Aufgrund des Gesetzes traue ich mich, mein Recht auf gleiche Bezahlung einzufordern.						
Der Auskunftsanspruch stärkt mein Recht auf gleiche Bezahlung für gleiche oder gleichwertige Arbeit.						

Abschließende Fragen_1

Nun haben wir noch einige abschließende Fragen.

Welche Tätigkeit bzw. welchen Beruf üben Sie derzeit aus?

- Land-, Forst- und Tierwirtschaft und Gartenbau
- Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung
- Bau, Architektur, Vermessung und Gebäudetechnik
- Naturwissenschaft, Geografie und Informatik
- Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit
- Kaufmännische Dienstleistungen, Warenhandel, Vertrieb, Hotel und Tourismus
- Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung
- Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung

- Sprach-, Literatur-, Geistes-, Gesellschafts- und Wirtschaftswissenschaften, Medien, Kunst, Kultur und Gestaltung
- Militär
- Sonstiges Berufsfeld, und zwar:
 - *Kann ich nicht beantworten.*
 - *Will ich nicht beantworten.*

Welchem Bereich würden Sie Ihre Tätigkeit genauer zuordnen?

- Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufe
- Gartenbauberufe und Floristik
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Welchem Bereich würden Sie Ihre Tätigkeit genauer zuordnen?

- Rohstoffgewinnung und -aufbereitung, Glas- und Keramikherstellung und -verarbeitung
- Kunststoffherstellung und -verarbeitung, Holzbe- und -verarbeitung
- Papier- und Druckberufe, technische Mediengestaltung
- Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe
- Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe
- Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe
- Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe
- Textil- und Lederberufe
- Lebensmittelherstellung und -verarbeitung
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Welchem Bereich würden Sie Ihre Tätigkeit genauer zuordnen?

- Bauplanungs-, Architektur- und Vermessungsberufe
- Hoch- und Tiefbauberufe
- (Innen-)Ausbauberufe
- Gebäude- und versorgungstechnische Berufe
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Welchem Bereich würden Sie Ihre Tätigkeit genauer zuordnen?

- Mathematik-, Biologie-, Chemie- und Physikberufe
- Geologie-, Geografe- und Umweltschutzberufe
- Informatik-, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Welchem Bereich würden Sie Ihre Tätigkeit genauer zuordnen?

- Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)
- Führer/innen von Fahrzeug und Transportgeräten
- Schutz-, Sicherheits- und Überwachungsberufe
- Reinigungsberufe
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Welchem Bereich würden Sie Ihre Tätigkeit genauer zuordnen?

- Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe

- Verkaufsberufe
- Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Welchem Bereich würden Sie Ihre Tätigkeit genauer zuordnen?

- Berufe in Unternehmensführung und -organisation
- Berufe in Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen und Steuerberatung
- Berufe in Recht und Verwaltung
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Welchem Bereich würden Sie Ihre Tätigkeit genauer zuordnen?

- Medizinische Gesundheitsberufe
- Nicht medizinische Gesundheits-, Körperpflege- und wellnessberufe, Medizintechnik
- Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie
- Lehrende und ausbildende Berufe
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Welchem Bereich würden Sie Ihre Tätigkeit genauer zuordnen?

- Sprach-, literatur-, geistes-, gesellschafts- und wirtschaftswissenschaftliche Berufe
- Werbung, Marketing, kaufmännische und redaktionelle Medienberufe
- Produktdesign und kunsthandwerkliche Berufe, bildende Kunst, Musikinstrumentenbau
- Darstellende und unterhaltende Berufe
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Welchem Bereich würden Sie Ihre Tätigkeit genauer zuordnen?

- Angehörige der regulären Streitkräfte
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Sind Sie dabei in einer Leitungsfunktion tätig? Hiermit ist nicht ausschließlich die formale Personalverantwortung gemeint.

- Ja. Für wie viele Mitarbeitende sind Sie zuständig?
- Nein
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Abschließende Fragen MW

Was meinen Sie: Wie viele Männer arbeiten in Ihrem Betrieb in einer gleichen oder gleichwertigen Tätigkeit wie Sie?

- Anzahl
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Was meinen Sie: Wie viele Frauen arbeiten in Ihrem Betrieb in einer gleichen oder gleichwertigen Tätigkeit wie Sie?

- Anzahl
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Sind es weniger als 6 Männer, die in Ihrem Betrieb in einer gleichen oder gleichwertigen Tätigkeit wie Sie, oder 6 oder mehr?

- weniger als 6
- 6 oder mehr
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Sind es weniger als 6 Frauen, die in Ihrem Betrieb in einer gleichen oder gleichwertigen Tätigkeit wie Sie, oder 6 oder mehr?

- weniger als 6
- 6 oder mehr
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Abschließende Fragen_2

Inwieweit stimmen Sie folgenden Aussagen zu?

	stimme voll und ganz zu	stimme eher zu	teils/teils	stimme eher nicht zu	stimme gar nicht zu	<i>habe keine Kolleginnen oder Kollegen</i>	<i>Kann ich nicht beantworten.</i>	<i>Will ich nicht beantworten.</i>
Der Umgang zwischen männlichen und weiblichen Kollegen ist in meinem Betrieb sehr gut.								
In meinem Betrieb erhalten Männer und Frauen bei gleichwertiger Tätigkeit den gleichen Lohn.								

Abschließende Fragen

Wie hoch ist Ihr monatliches Bruttogehalt?

- €
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Wie hoch ist Ihr monatliches Nettogehalt?

- €

- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Abschließende Fragen_3

Werden Sie persönlich außertariflich bezahlt?

- Ja
- Nein
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Wie hoch ist Ihre vertraglich vereinbarte Wochenstundenzahl?

- Stunden
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Wie zufrieden sind Sie mit Ihrem Gehalt?

Bitte antworten Sie auf einer Skala von 0 bis 10. Mit den Zahlen dazwischen können Sie Ihr Urteil abstimmen.

- 0 ganz und gar zufrieden
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10 ganz und gar unzufrieden
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Vielen Dank für das Ausfüllen des Fragebogens! Wenn Sie noch Rückfragen haben, können Sie sich gerne beim SOKO Institut melden.

Übermittlung Ihres ausgefüllten Fragebogens: Vielen Dank für die Beantwortung des Fragebogens.

9.4.2 Befragung von Betrieben

Ein analoger Fragebogen wurde für die Dienststellen im öffentlichen Dienst verwendet. In diesem war jeweils der Begriff „Betrieb“ durch den Begriff „Dienststelle“ ersetzt.

9.4.2.1 Anschreiben

Mit der Beantwortung des folgenden Fragebogens unterstützen Sie uns bei der wissenschaftlichen Begleitung und Evaluation des Entgelttransparenzgesetz. Die Studie wird im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend durchgeführt. Gegenstand dieser Befragung ist die Evaluation des am 6. Juli 2017 in Kraft getretenen Gesetzes zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern (EntgTranspG), zur Erstellung eines Berichts gemäß § 23 EntgTranspG.

Die Ergebnisse der Evaluation sollen Aussagen zur Wirksamkeit des Gesetzes sowie über die Entwicklung des Entgeltgleichheitsgebots in Betrieben mit weniger als 200 Beschäftigten und einer möglichen Weiterentwicklung des Gesetzes beinhalten. Ihr Betrieb wurde durch ein statistisches Zufallsverfahren ausgewählt und Ihre Mitwirkung ist selbstverständlich freiwillig. Aber nur, wenn möglichst alle ausgewählten Betriebe an der Befragung teilnehmen, können aussagekräftige Ergebnisse erzielt werden.

Die Teilnahme an der Befragung ist freiwillig. Die Auswertung und Berichtslegung erfolgt durch das Institut der Angewandte Wirtschaftsforschung e. V. an der Universität Tübingen. Das SOKO Institut und das IAW garantieren Ihnen, dass alle Ihre Angaben streng vertraulich behandelt werden und anonym bleiben, d. h. ohne Namen und Adresse ausgewertet werden. Alle Mitarbeiter der Institute sind zu Stillschweigen verpflichtet. Eine Verwendung der Daten für andere Zwecke als für diese Untersuchung ist ausgeschlossen.

Wenn Sie Rückfragen haben, wenden Sie sich bitte an das SOKO Institut.

Wir danken Ihnen, dass Sie sich Zeit zur Beantwortung der Fragen nehmen!

In dieser Umfrage sind 79 Fragen enthalten.

Einverständnis Datenschutz

Das SOKO Institut für Sozialforschung und Kommunikation führt gemeinsam in einem Forschungsverbund mit dem Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung (IAW) e.V. im Auftrag des Bundesministeriums für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) die wissenschaftliche Begleitstudie zur Evaluation des Entgelttransparenzgesetzes durch. Sämtliche Institute arbeiten streng nach den gesetzlichen Bestimmungen des Datenschutzes und sind an die Datenschutzgrundverordnung (DS-GVO) sowie an alle weiteren datenschutzrechtlichen Vorschriften gebunden. Mit dieser Erklärung zum Datenschutz kommen wir unseren Informationspflichten nach Art. 13 DS-GVO nach.

Ihre Teilnahme an der Befragung ist freiwillig. Es steht Ihnen somit frei, welche Fragen Sie beantworten wollen. Niemand kann aus den Befragungsergebnissen erkennen, von welcher Person diese Angaben gemacht worden sind, sie werden also ausschließlich in anonymisierter Form ausgewertet werden können. Die persönlichen Angaben wie Namen, E-Mail-Adresse und Telefonnummer werden ausschließlich vom SOKO Institut gespeichert, verarbeitet und genutzt. Es gibt keine Weitergabe Ihrer persönlichen Daten an Dritte.

Um die technische Funktionsfähigkeit der Befragung zu gewährleisten und eine Qualitätssicherung der erhobenen Daten zu gewährleisten, müssen im Rahmen der Befragung auch weitere technische Merk-

male (u.a. auch sog. „Cookies“) erfasst werden. Um den Fragebogen auf Ihren Endgeräten korrekt darzustellen, werden weiterhin in sogenannten Log-Dateien folgende Informationen abgerufen und teilweise gespeichert:

- Abgerufene LimeSurvey Webseite/-adresse
- Dauer und der Zeitpunkt der Teilnahme
- IP-Adresse der Nutzerin / des Nutzers
- HTTP-Statuscode
- Abgerufene Datenmenge
- Browsertyp und-version / verwendetes Betriebssystem der Nutzerin / des Nutzers
- Zugangsschlüssel (Token)

Bei der Nutzung von LimeSurvey ist es nicht notwendig, eine Cookie-Einwilligung einzuholen, da die Cookies für den alleinigen Zweck der Durchführung der Übertragung einer Kommunikation genutzt werden, d.h. für die Dauer einer Sitzung gespeichert werden (vgl. [The EU Internet Handbook](#)).

Gemäß den Artikeln 15 ff. DS-GVO steht Ihnen hinsichtlich der Sie betreffenden Daten und bei Vorliegen der dort genannten Voraussetzungen das Recht auf Auskunft, Berichtigung, Löschung, Einschränkung der Verarbeitung sowie der Datenübertragung zu. Sie können sich zu diesem Zweck jederzeit an das SOKO Institut wenden unter datenschutz@soko-institut.de.

Liegt aus Ihrer Sicht ein Verstoß gegen die datenschutzrechtlichen Bestimmungen vor, haben Sie zudem das Recht, sich bei der Bundesbeauftragten für den Datenschutz und die Informationsfreiheit als Datenschutzaufsichtsbehörde über die Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten zu melden und eine Beschwerde vorzubringen.

Ich habe die Hinweise zum Datenschutz gelesen und bin mit der Verarbeitung meiner Daten einverstanden.

9.4.2.2 Fragebogen

Screening-Fragen_1

Wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind aktuell im Betrieb beschäftigt?

Bei mehreren Standorten ist der örtliche Betrieb bzw. die Zweigstelle gemeint. Wenn Sie es nicht genau wissen, reicht uns eine ungefähre Angabe.

Nur Zahlen können in das 'Anzahl Mitarbeiter' begleitende Textfeld eingegeben werden.

- Anzahl Mitarbeiter
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Können Sie bitte angeben, in welche Größenklasse Ihr Betrieb fällt? (Pflichtfeld)

- 0-20 Mitarbeiter
- 21-100 Mitarbeiter
- 101-200 Mitarbeiter
- 201-500 Mitarbeiter
- 501 oder mehr Mitarbeiter
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Screening-Fragen_2

Handelt es sich bei diesem Betrieb um ...

- ein unabhängiges, eigenständiges Unternehmen oder eine eigenständige Einrichtung ohne Niederlassungen an anderer Stelle
- die Zentrale oder Hauptverwaltung eines Betriebs / einer Filiale anderswo
- eine Niederlassung / Filiale eines größeren Unternehmens oder einer größeren Einrichtung
- eine regionale oder fachliche Mittelinstanz eines verzweigten Unternehmens
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat das Unternehmen, zu dem Ihr Betrieb gehört? *

- Anzahl Mitarbeiter
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Im Zweifel können Sie schätzen.

Können Sie bitte angeben, in welche Betriebsgrößenklasse das Unternehmen fällt, zu dem Ihr Betrieb gehört? (Pflichtfeld)

- 0-20 Mitarbeiter
- 21-100 Mitarbeiter
- 101-200 Mitarbeiter
- 201-500 Mitarbeiter
- 501 oder mehr
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Welche Rechtsform hat der Betrieb? (Pflichtfeld)

- Einzelunternehmen (mit Vollhaftung einer Person)
- Personengesellschaft (z. B. GbR, KG, OHG)
- Gesellschaft mit beschränkter Haftung (z. B. GmbH, UG, Ltd.)
- Aktiengesellschaft (z. B. AG, SE)
- Mischformen (z. B. GmbH & Co. KG, KGaA)
- Genossenschaft (z. B. eG, SCE)
- Verein oder gemeinnütziges Unternehmen (e. V., n. e. V., VVaG, gGmbH)
- Körperschaft oder Anstalt des öffentlichen Rechts (ohne Stiftungen des öffentlichen Rechts)
- Stiftung (Stiftung des öffentlichen Rechts, kirchliche, private, gemeinnützige oder unternehmensverbundene Stiftung, Familien- oder Gemeinschaftsstiftung)
- Sonstige Rechtsform
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Screening-Fragen_3

Ist Ihr Betrieb ein tarifgebundener bzw. tarifyanwendender Betrieb?

- Ja, ein tarifgebundener Betrieb
- Ja, ein tarifyanwendender Betrieb
- Nein, aber Orientierung der Bezahlung an einem Tarifvertrag
- Nein, aber transparente Entgeltstruktur bspw. mit Betriebsvereinbarung
- Nein, keine Tarifbindung oder feste Entgeltstruktur

- Sonstiges, und zwar:
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Arbeitgeber sind nach den allgemeinen Vorgaben des TVG tarifgebunden, wenn sie einen Entgelttarifvertrag oder einen Entgelttarifvertrag aufgrund von § 3 Abs. 1 TVG anwenden oder sie einen Entgelttarifvertrag aufgrund der Tarifgeltung einer Allgemeinverbindlicherklärung nach § 5 TVG anwenden.

Als tarifanwendende Arbeitgeber gelten Arbeitgeber, die im Geltungsbereich eines Entgelttarifvertrages oder Entgelttarifvertrages die tariflichen Regelungen zum Entgelt durch schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten verbindlich und inhaltsgleich für alle Tätigkeiten und Beschäftigten übernommen haben, für die diese tariflichen Regelungen zum Entgelt angewendet werden.

Gibt es in Ihrem Betrieb einen nach dem Betriebsverfassungsgesetz gewählten Betriebsrat? (Pflichtfeld)

- Ja
- Nein
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Wie gut ist die Beziehung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber? (Pflichtfeld)

- Note 1 freundschaftlich sehr gut
- Note 2
- Note 3
- Note 4
- Note 5
- Note 6 feindselig misstrauisch
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Von freundschaftlich sehr gut (Note 1) bis feindselig misstrauisch (Note 6)

Wie lässt sich die Rolle des Betriebsrats bei betrieblichen Entscheidungen am ehesten beschreiben? (Pflichtfeld)

- Betriebliche Entscheidungen müssen in der Regel gegen den Betriebsrat durchgesetzt werden
- Der Betriebsrat bezieht bei betrieblichen Entscheidungen durchaus abweichende Positionen, es wird aber letztlich eine einvernehmliche Lösung gefunden
- Wir liegen bei betrieblichen Entscheidungen mit dem Betriebsrat zumeist von vornherein auf einer Linie
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Relevanz des Themas Entgelt und Bekanntheit des Entgelttransparenzgesetzes_1

Als nächstes stellen wir Ihnen einige allgemeine Fragen zum Umgang mit dem Thema Entgeltgleichheit innerhalb Ihres Betriebs.

Inwieweit ist Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern ein relevantes Thema für den Betrieb?

- Entgeltgleichheit ist für den Betrieb ein sehr relevantes Thema
- ein eher relevantes Thema
- ein eher nicht so relevantes Thema
- ein überhaupt nicht relevantes Thema
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen bedeutet: gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit, aber auch: gleiche Einkommensperspektiven für Frauen und Männer. (Mehrfachnennung möglich)

- Wir gehen davon aus, dass keine Entgeltungleichheit in unserem Betrieb existiert.
- Vergütung ist ein zu sensibles Thema.
- Nicht genügend Ressourcen, um sich darum zu kümmern.
- Es besteht kein Interesse seitens der Belegschaft.
- Wir sind fast nur Männer oder fast nur Frauen im Betrieb.
- Die Tarifbindung regelt Tarifgruppen, Eingruppierung und Besoldungsstufen. Das schließt aus unserer Sicht eine ungleiche Entlohnung aus.
- Sonstiges und zwar:
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Warum ist Entgeltgleichheit ein relevantes Thema für Sie? (Mehrfachnennung möglich)

- Wir gehen davon aus, dass Entgeltungleichheit in unserem Unternehmen / in unserer Institution existiert.
- Vergütung ist ein sensibles Thema.
- Es besteht Interesse seitens der Belegschaft.
- Sonstiges und zwar:
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Ist Ihnen das sogenannte Entgeltgleichheitsgebot bekannt? (Pflichtfeld, Mehrfachnennung möglich)

- Ja
- Nein
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Das Entgelt darf für gleichwertige Arbeit nicht geringer sein als bei einer oder einem Beschäftigten des anderen Geschlechts.

Relevanz des Themas Entgelt und Bekanntheit des Entgelttransparenzgesetzes_4

Hat Ihr Betrieb schon einmal den Gender Pay Gap ermittelt? (Pflichtfeld)

- Ja
- Nein
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Unter „Gender Pay Gap“ versteht man den geschlechtsspezifischen Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern. (vgl. Definition des Statistischen Bundesamtes)

Hat Ihr Betrieb schon konkrete Maßnahmen zur Verbesserung der Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern eingeführt?

- Ja
- Nein
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Welche konkreten Maßnahmen zur Verbesserung der Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern waren dies?

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

Relevanz des Themas Entgelt und Bekanntheit des Entgelttransparenzgesetzes_2

Kennen Sie das Entgelttransparenzgesetz, das im Juli 2017 in Kraft getreten ist? (Pflichtfeld)

- Ja
- Nein
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Das Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern ist am 6. Juli 2017 in Kraft getreten. Es soll helfen, das Prinzip „Gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit zwischen Frauen und Männern“ in der Praxis stärker durchzusetzen. Dafür sieht das Gesetz verschiedene Instrumente vor. Es soll sowohl in der Privatwirtschaft als auch im öffentlichen Dienst zur Anwendung kommen.

Welche der folgenden Instrumente des Entgelttransparenzgesetzes kennen Sie? (Pflichtfeld, Mehrfachnennung möglich)

- Den individuellen Auskunftsanspruch auf Informationen über die Höhe der Entlohnung vergleichbarer Tätigkeiten in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten.
- Die Aufforderung zur Überprüfung der Entgeltstrukturen in Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten.
- Die Berichtspflichten als Anlage zum Lagebericht in lageberichtspflichtigen Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten.
- Ich kenne keines der genannten Instrumente
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Das Entgelttransparenzgesetz ist am 6. Juli 2017 in Kraft getreten. Es soll helfen, das Prinzip „Gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit“ in der Praxis stärker durchzusetzen. Dafür sieht das Gesetz verschiedene Instrumente vor.

Welche der folgenden Instrumente wenden Sie in Ihrem Betrieb an? Auch, wenn Sie dies aufgrund der geringen Mitarbeiteranzahl nicht tun müssten (Mehrfachnennung möglich)

- Den Auskunftsanspruch auf Informationen über die Höhe der Entlohnung vergleichbarer Tätigkeiten
- Die Überprüfung der Entgeltstrukturen
- Die Erstellung eines Berichts mit Hinweisen zur Entgeltgleichheit bzw. Gleichstellungsarbeit in unserem Betrieb

- Keines der genannten Instrumente findet in unserem Betrieb Anwendung
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Relevanz des Themas Entgelt und Bekanntheit des Entgelttransparenzgesetzes_3

Welche der folgenden konkreten Maßnahmen haben Sie im Zusammenhang mit dem Entgelttransparenzgesetz ergriffen? (Mehrfachnennung möglich)

- Analyse der Entgeltstruktur / des Entgeltsystems
- Anpassung von Entgeltregelungen
- Anpassung von Funktions- bzw. Stellenbeschreibungen
- Flexibilisierung der Arbeitszeitmodelle
- Einführung eines Stellenbewertungs- und Entgeltsystems
- Anpassung eines bestehenden Stellenbewertungs- und Entgeltsystems
- Änderungen der Bestandteile: Basisentgelt, Leistungsbestandteile oder sonstige Zulagen
- Keine dieser Maßnahmen
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*
- Sonstige, und zwar:

Welche Ergebnisse konnten denn dadurch erzielt werden? (Pflichtfeld, Mehrfachnennung möglich)

- Sensibilisierung bezüglich des Themas
- Gerechtere Entgeltstruktur
- Gewinnung von Fachkräften
- Verbesserungen im Arbeits- / Betriebsklima
- Verbesserungen in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Verbesserung der Public Relations/Öffentlichkeitsarbeit
- Anderes, und zwar:
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Umsetzung der gesetzlichen Anforderungen_1

Als nächstes möchten wir gerne über Ihre bisherigen Erfahrungen mit der konkreten Anwendung des Gesetzes sprechen. Wir berücksichtigen dabei nur Instrumente, die auf Sie zutreffen.

Ist die Belegschaft Ihres Betriebs gezielt und aktiv über das Entgelttransparenzgesetz und die Möglichkeit eines individuellen Auskunftersuchens informiert worden? (Pflichtfeld, Mehrfachnennung möglich)

- Ja, durch die Betriebsleitung/die Personalabteilung
- Ja, durch den Betriebsrat
- Ja, durch die Gewerkschaft
- Nein.
- Ja, durch sonstige, und zwar:
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Welche Abteilung ist in Ihrem Betrieb für die Auskunftsverfahren zum individuellen Ankunftsanspruch verantwortlich? (Pflichtfeld)

- Die Personalabteilung
- Die Geschäftsführung
- Der Betriebsrat
- fallbezogen unterschiedliche Abteilungen
- Andere, und zwar:
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Hat die Arbeitgeberseite bei Ihnen das Verfahren zum individuellen Ankunftsanspruch an sich gezogen? (Pflichtfeld)

- Ja, das Verfahren wurde von der Arbeitgeberseite generell an sich gezogen
- Die Arbeitgeberseite hat das Verfahren in bestimmten Fällen an sich gezogen
- Nein, das Verfahren liegt beim Betriebsrat
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Umsetzung der gesetzlichen Anforderungen_2

Sind seit dem Jahr 2019 in Ihrem Betrieb bereits individuelle Auskunftsanfragen auf Informationen über die Höhe der Entlohnung vergleichbarer Tätigkeiten gestellt worden? (Pflichtfeld)

- Ja
- Nein
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Wie viele individuelle Auskunftsanfragen waren das ungefähr? (Pflichtfeld)

- Absolut
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Wieviele individuelle Auskunftsanfragen stammten von Frauen?

- Anzahl
- Prozent
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Möchte ich nicht beantworten.*

Für prozentuale Angaben sind lediglich Werte von 0 bis 100 zulässig.

Wurden alle individuellen Ankunftsansprüche beantwortet? (Pflichtfeld)

Nur Zahlen können in das 'Sonstiges:' begleitende Textfeld eingegeben werden.

- Ja
- Nein
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Umsetzung der gesetzlichen Anforderungen_3

Wie viele Auskunftsanfragen konnten ungefähr beantwortet werden?

- In absoluten Zahlen:
- Prozentual:
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Für prozentuale Angaben sind lediglich Werte von 0 bis 100 zulässig.

Wie viele Auskunftsanfragen konnten ungefähr nicht beantwortet werden?

- In absoluten Zahlen:
- Prozentual:
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Für prozentuale Angaben sind lediglich Werte von 0 bis 100 zulässig.

Hatten Sie Schwierigkeiten bei der Beantwortung des Auskunftsanspruchs? (Pflichtfeld)

- Ja
- Nein
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Warum konnten individuelle Auskunftsanfragen nicht beantwortet werden? / Welche Schwierigkeiten traten bei der Beantwortung des Auskunftsanspruchs auf?

Bitte wählen Sie mindestens eine Antwort. Mehrfachnennungen möglich

- Vergleichsgruppe zu klein / zu wenige gleichwertige Tätigkeiten
- Anfragen wurden zurückgezogen
- Fehlende Bereitschaft der Personalabteilung zur Auskunft
- Zu großer Aufwand
- Definition gleiche/gleichwertige Arbeit zu schwierig
- Zusammensetzung der relevanten Vergleichsgruppen unklar
- Ermittlung der Entgeltbestandteile unklar / zu aufwändig
- Sonstiges und zwar:
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Umsetzung der gesetzlichen Anforderungen_4

Warum denken Sie gab es bisher noch keine oder nur wenige Anfragen von Beschäftigten? (Pflichtfeld, Mehrfachnennung möglich)

- Beschäftigte befürchten, dass ihre Anfrage im Betrieb negativ ausgelegt wird
- Beschäftigte wissen nicht, wie sie die Anfrage stellen oder es ist ihnen zu viel Aufwand
- Die meisten der Beschäftigten wissen sowieso schon, was die Kollegen verdienen
- Beschäftigte finden die Informationen uninteressant / wertlos
- Die Beschäftigten sind noch nicht dazu gekommen
- Die Beschäftigten sind mit ihrem Entgelt zufrieden.
- Sonstiges:
- *Kann ich nicht beantworten.*

- *Will ich nicht beantworten.*

Ermöglicht die Auskunft des Medianwerts der Entgelte von Personen mit vergleichbarer Tätigkeit aus Ihrer Sicht eine Bewertung der Entgeltgleichheit? (Pflichtfeld)

- Ja
- Nein
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Der Median gibt die Mitte der beobachteten Entgeltwerte an. Beispiele zur Definition des Medians: A.) 2,3,5,7,9 → Der Median ist 5; B.) 1,1,1,1,15 → Der Median ist 1

Ganz allgemein: wie ließen sich aus Ihrer Sicht die Entgelte idealerweise vergleichen, um die ungleiche Bezahlung zwischen Frauen und Männern aufzudecken?

Wie lange dauert es durchschnittlich, bis die Auskunft an Beschäftigte erteilt wird?

Umsetzung der gesetzlichen Anforderungen_5

Hat die erteilte Auskunft schon einmal Hinweise auf ungleiche Bezahlung zwischen Frauen und Männern ergeben? (Pflichtfeld)

- Ja
- Nein
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Wie oft lag das Entgelt des oder der Anfragenden über oder unter dem Vergleichsentgelt?

- über dem Vergleichsentgelt
- genau auf dem Vergleichsentgelt
- mal unter dem Vergleichsentgelt
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Wurden in Folge eines individuellen Auskunftsanspruchs noch weitere Maßnahmen ergriffen? (Mehrfachnennung möglich)

- Anpassung der Entgeltstruktur im Betrieb
- Anpassung des individuellen Entgelts
- Anpassung der Stellenbeschreibung
- Beratung durch den Personalrat / Betriebsrat
- Personalgespräch mit dem Arbeitgeber
- Der Fall ist betriebsintern noch nicht abschließend bearbeitet.
- Sonstiges, und zwar:
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Wie oft kam es daraufhin nach Ihrem Wissen zu einem Klageverfahren?

- Absolute Anzahl:
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Überprüfung Entgeltstrukturen_1

Durch das Entgelttransparenzgesetz wurde ein betriebliches Verfahren zur Überprüfung und Herstellung von Entgeltgleichheit geschaffen. Private Arbeitgeber mit mehr als 500 Beschäftigten sind aufgefordert, regelmäßig ihre Entgeltstrukturen und deren Anwendung auf die Einhaltung der Entgeltgleichheit zu überprüfen (§§ 17 – 20).

Haben Sie seit dem Jahr 2019 eine Überprüfung der Entgeltstrukturen nach den Vorgaben des Entgelttransparenzgesetzes vorgenommen? (Pflichtfeld)

- Ja, wir haben seit 2019 eine Überprüfung der Entgeltstrukturen nach den Vorgaben des Entgelttransparenzgesetzes vorgenommen.
- Nein, wir haben seit 2019 keine Überprüfung der Entgeltstrukturen nach den Vorgaben des Entgelttransparenzgesetzes vorgenommen.
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Was war das Ergebnis des betrieblichen Prüfverfahrens?

- Es wurde Handlungsbedarf zur Herstellung von Entgeltgleichheit identifiziert.
- Es wurde kein Handlungsbedarf zur Herstellung von Entgeltgleichheit identifiziert.
- Es liegen noch keine Ergebnisse vor.
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Was war das Ergebnis des betrieblichen Prüfverfahrens? / Können Sie uns in Ihren eigenen Worten sagen, welche Ergebnisse das betriebliche Prüfungsverfahren gebracht hat?

Überprüfung Entgeltstrukturen_2

Wurde den Beschäftigten das Ergebnis der Überprüfung mitgeteilt? (Pflichtfeld)

- Ja
- Nein
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Welche Instrumente werden verwendet, um Entgeltstrukturen zu überprüfen? (Mehrfachnennung möglich)

- Logib-D
- ILO- Guide
- EVA-Liste
- eg-check.de der Antidiskrimierungsstelle des Bundes
- KMU-Gleichstellungsscheck des BMFSFJ
- Sonstiges, und zwar:
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Welche der im Folgenden genannten Hindernisse erschweren oder erschweren die Überprüfung von Entgeltstrukturen in Ihrem Betrieb? (Pflichtfeld, Mehrfachnennung möglich)

- Es fehlt an Information und Klarheit über existierende Prüfverfahren.

- Es fehlt an personellen und finanziellen Ressourcen.
- Es fehlt das Know-How bei den zuständigen Personen.
- Es fehlt an Willen seitens der Geschäftsführung.
- Es fehlt die gesetzliche Verpflichtung.
- Es besteht keine Notwendigkeit.
- Es fehlen Anreize, das Prüfverfahren durchzuführen.
- Keines der genannten
- Sonstiges:
 - *Kann ich nicht beantworten.*
 - *Will ich nicht beantworten.*

Lageberichte

Durch das Entgelttransparenzgesetz wurden Berichtspflichten geschaffen. Arbeitgeber mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigten, die nach dem Handelsgesetzbuch verpflichtet sind, einen Lagebericht zu erstellen, müssen einen Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit erstellen. In diesem sollen sie ihre Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und deren Wirkungen sowie ihre Maßnahmen zur Herstellung von Entgeltgleichheit für Frauen und Männer auführen (§§ 21 und 22 EntgTranspG).

Wie oft haben Sie seit dem Inkrafttreten des Gesetzes in einem Lagebericht über die Themen Gleichstellung und Entgeltgleichheit berichtet? (Pflichtfeld)

- Anzahl:
 - *Kann ich nicht beantworten.*
 - *Will ich nicht beantworten.*

Wie bewerten Sie die Lageberichte über die Themen Gleichstellung und Entgeltgleichheit? Sind diese für Sie nützlich? (Pflichtfeld)

- Note 1
- Note 2
- Note 3
- Note 4
- Note 5
- Note 6
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Maßnahmen zur Vermeidung von Diskriminierung

Bitte geben Sie an, inwieweit die folgenden Aussagen für Ihren Betrieb gelten, wenn auch nur für einzelne Mitarbeitergruppen in Ihrem Betrieb. (Pflichtfeld, Mehrfachnennung möglich)

- Es gibt eine/n Gleichstellungsbeauftragte/n
- Es gibt eine schriftlich fixierte Diversity-Strategie (z.B.: Strategie zur Vermeidung von Diskriminierung von Mitarbeitern aufgrund ihres Geschlechts, ihrer ethnischen Herkunft, Nationalität, Religion, sexuellen Orientierung, etc.)
- Es sind keine konkreten Maßnahmen zur Vermeidung von Diskriminierung notwendig
- Es gibt sonstige Maßnahmen, und zwar::
 - *Kann ich nicht beantworten.*
 - *Will ich nicht beantworten.*

Beziehen Sie die/den Gleichstellungsbeauftragte/n in die Umsetzung des Entgelttransparenzgesetzes mit ein bzw. ist dies vorgesehen? (Pflichtfeld)

- Ja
- Nein
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Wo wirkt die/der Gleichstellungsbeauftragte mit? (Pflichtfeld, Mehrfachnennung möglich)

- Bei den Verfahren zum Auskunftsanspruch.
- Bei der Überprüfung der Entgeltstrukturen
- Sonstiges, und zwar:
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Bewertung und abschließende Frage

Nun haben wir noch einige abschließende Fragen.

Wie schätzen Sie persönlich die folgenden Aussagen ein? Nutzen Sie zur Einschätzung eine Skala von 1 (stimme voll und ganz zu) bis 4 (stimme gar nicht zu).

	Stimme voll und ganz zu	Stimme eher zu	Stimme eher nicht zu	stimme gar nicht zu	<i>Kann ich nicht beantworten.</i>	<i>Will ich nicht beantworten.</i>
Beschäftigte bei uns kennen das Entgelttransparenzgesetz						
Beschäftigte bei uns kennen ihre mit dem Gesetz verbundenen Rechte.						
Beschäftigte bei uns wissen, wo und wie sie eine Auskunftsanfrage stellen können.						
Das Gesetz trägt zu einer gerechteren Entgeltstruktur im Betrieb bei.						
Das Gesetz trägt zu einer größeren Transparenz im Betrieb bei.						
Die mit dem Gesetz verbundenen Aufgaben sind für die Personalabteilung leistbar.						
Das Gesetz stärkt die Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Personalabteilung.						
Das Gesetz fördert den Betriebsfrieden / ein positives Arbeitsklima.						
Das Gesetz verursacht einen angemessenen Aufwand in der Umsetzung.						

Welche Auswirkungen hatte das Entgelttransparenzgesetz in Ihrem Betrieb?

- Auswirkungen:
- (Bisher) keine Auswirkungen
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Was müsste aus Ihrer Sicht passieren, damit es zu mehr Entgeltgleichheit kommt? / Was sollte der Gesetzgeber aus Ihrer Sicht tun, um die Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen (bei vergleichbarer Tätigkeit) herzustellen?

Wie könnte man das Entgelttransparenzgesetz anpassen oder verbessern?

Ist Ihnen der Vorschlag des Europäischen Parlaments und des Rates für eine neue „Richtlinie zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch Lohntransparenz und Durchsetzungsmechanismen“ vom März 2021 bekannt?

- Ja
- Nein
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Wie schätzen Sie die neue Richtlinie ein?

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

Fragen zur Statistik_01

Zum Abschluss nun noch einige Fragen zur Statistik.

Nach unseren Informationen ist Ihr Betrieb der Branche {Einblendung} zuzuordnen - ist das richtig?

- Ja
- Nein
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Welcher Branche würden Sie Ihren Betrieb denn dann zuordnen?

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

In welchem Jahr wurde Ihr Betrieb gegründet?

Nur Zahlen können in das 'Jahr:' begleitende Textfeld eingegeben werden.

- Jahr:
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Gibt es in Ihrem Betrieb aktuelle (den Arbeitsanforderungen entsprechende) Tätigkeitsbeschreibungen für die jeweiligen Entgeltstufen?

- Ja
- Nein
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Wann hat in Ihrem Betrieb die letzte Aktualisierung von tariflichen Eingruppierungen, Entgeltordnungen oder Tätigkeitsbeschreibungen stattgefunden? Bitte nennen Sie das Jahr.

- Jahr:
- Ist ein laufender Prozess.
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Fragen zur Statistik_02

Wie hoch ist in etwa der Anteil von weiblichen Mitarbeiterinnen? Bitte nennen Sie eine ungefähre Prozentzahl.

Nur Zahlen können in das 'Frauen, ca. %' begleitende Textfeld eingegeben werden.

- Frauen, ca. %
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Wie hoch ist in etwa der Anteil von weiblichen Mitarbeiterinnen auf Führungsebene? Bitte nennen Sie eine ungefähre Prozentzahl.

Nur Zahlen können in das 'Frauen, ca. %' begleitende Textfeld eingegeben werden.

- Frauen, ca. %
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Im Folgenden geht es um die Führungsstruktur in Ihrem Betrieb. Oft gibt es verschiedene Ebenen. Die Führungskräfte auf jeder Ebene haben für die darunterliegenden Ebenen eine Vorgesetztenfunktion. Hier geht es vor allem um die oberste Ebene (Geschäftsführung, Eigentümer/in, Vorstand, Filialleitung, Betriebsleitung).

Was überwiegt Ihrer Meinung nach insgesamt: der Männer- oder der Frauenanteil? (Pflichtfeld)

- Der Männeranteil
- Der Frauenanteil
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Was ist Ihre Rolle im Betrieb? (Pflichtfeld, Mehrfachnennung möglich)

- Geschäftsführung, Vorstand, Betriebsleitung
- Produktionsleitung, Bereichs-/Abteilungsleitung, oder vergleichbar
- Personalleitung
- Mitarbeiter in der Personalabteilung
- Sonstiges, und zwar:
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

9.4.3 Befragung von Betriebsräten

Ein analoger Fragebogen wurde für die Personalräte der Dienststellen im öffentlichen Dienst verwendet. In diesem war jeweils der Begriff „Betriebsrat“ durch den Begriff „Personalrat“ und der Begriff „Betrieb“ durch den Begriff „Dienststelle“ ersetzt.

9.4.3.1 Anschreiben

Mit der Beantwortung des folgenden Fragebogens unterstützen Sie uns bei der wissenschaftlichen Begleitung und Evaluation des Entgelttransparenzgesetz. Die Studie wird im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend durchgeführt. Gegenstand dieser Befragung ist die Evaluation des am 6. Juli 2017 in Kraft getretenen Gesetzes zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern (EntgTranspG), zur Erstellung eines Berichts gemäß § 23 EntgTranspG.

Die Ergebnisse der Evaluation sollen Aussagen zur Wirksamkeit des Gesetzes sowie über die Entwicklung des Entgeltgleichheitsgebots in Betrieben mit weniger als 200 Beschäftigten und einer möglichen Weiterentwicklung des Gesetzes beinhalten. Ihr Betrieb wurde durch ein statistisches Zufallsverfahren ausgewählt und Ihre Mitwirkung ist selbstverständlich freiwillig. Aber nur, wenn möglichst alle ausgewählten Betriebe an der Befragung teilnehmen, können aussagekräftige Ergebnisse erzielt werden.

Die Teilnahme an der Befragung ist freiwillig. Die Auswertung und Berichtslegung erfolgt durch das Institut der Angewandte Wirtschaftsforschung e. V. an der Universität Tübingen. Das SOKO Institut und das IAW garantieren Ihnen, dass alle Ihre Angaben streng vertraulich behandelt werden und anonym bleiben, d. h. ohne Namen und Adresse ausgewertet werden. Alle Mitarbeiter der Institute sind zu Stillschweigen verpflichtet. Eine Verwendung der Daten für andere Zwecke als für diese Untersuchung ist ausgeschlossen.

Die Bearbeitung des vorliegenden Fragebogens dauert im Durchschnitt etwa 10 bis 15 Minuten. Bitte beachten Sie, dass eine Unterbrechung und spätere Rückkehr zu Ihrem Fragebogen technisch nicht möglich ist.

Wenn Sie Rückfragen haben, wenden Sie sich bitte an das SOKO Institut.

Wir danken Ihnen, dass Sie sich Zeit zur Beantwortung der Fragen nehmen!

In dieser Umfrage sind 71 Fragen enthalten.

Einverständnis Datenschutz

Das SOKO Institut für Sozialforschung und Kommunikation führt gemeinsam in einem Forschungsverbund mit dem Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung (IAW) e.V. im Auftrag des Bundesministeriums für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) die wissenschaftliche Begleitstudie zur Evaluation des Entgelttransparenzgesetzes durch. Sämtliche Institute arbeiten streng nach den gesetzlichen Bestimmungen des Datenschutzes und sind an die Datenschutzgrundverordnung (DS-GVO) sowie an alle weiteren datenschutzrechtlichen Vorschriften gebunden. Mit dieser Erklärung zum Datenschutz kommen wir unseren Informationspflichten nach Art. 13 DS-GVO nach.

Ihre Teilnahme an der Befragung ist freiwillig. Es steht Ihnen somit frei, welche Fragen Sie beantworten wollen. Niemand kann aus den Befragungsergebnissen erkennen, von welcher Person diese Angaben gemacht worden sind, sie werden also ausschließlich in anonymisierter Form ausgewertet werden kön-

nen. Die persönlichen Angaben wie Namen, E-Mail-Adresse und Telefonnummer werden ausschließlich vom SOKO Institut gespeichert, verarbeitet und genutzt. Es gibt keine Weitergabe Ihrer persönlichen Daten an Dritte.

Um die technische Funktionsfähigkeit der Befragung zu gewährleisten und eine Qualitätssicherung der erhobenen Daten zu gewährleisten, müssen im Rahmen der Befragung auch weitere technische Merkmale (u.a. auch sog. „Cookies“) erfasst werden. Um den Fragebogen auf Ihren Endgeräten korrekt darzustellen, werden weiterhin in sogenannten Log-Dateien folgende Informationen abgerufen und teilweise gespeichert:

- Abgerufene LimeSurvey Webseite/-adresse
- Dauer und der Zeitpunkt der Teilnahme
- IP-Adresse der Nutzerin / des Nutzers
- HTTP-Statuscode
- Abgerufene Datenmenge
- Browsertyp und-version / verwendetes Betriebssystem der Nutzerin / des Nutzers
- Zugangsschlüssel (Token)

Bei der Nutzung von LimeSurvey ist es nicht notwendig, eine Cookie-Einwilligung einzuholen, da die Cookies für den alleinigen Zweck der Durchführung der Übertragung einer Kommunikation genutzt werden, d.h. für die Dauer einer Sitzung gespeichert werden (vgl. [The EU Internet Handbook](#)).

Gemäß den Artikeln 15 ff. DS-GVO steht Ihnen hinsichtlich der Sie betreffenden Daten und bei Vorliegen der dort genannten Voraussetzungen das Recht auf Auskunft, Berichtigung, Löschung, Einschränkung der Verarbeitung sowie der Datenübertragung zu. Sie können sich zu diesem Zweck jederzeit an das SOKO Institut wenden unter datenschutz@soko-institut.de.

Liegt aus Ihrer Sicht ein Verstoß gegen die datenschutzrechtlichen Bestimmungen vor, haben Sie zudem das Recht, sich bei der Bundesbeauftragten für den Datenschutz und die Informationsfreiheit als Datenschutzaufsichtsbehörde über die Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten zu melden und eine Beschwerde vorzubringen.

Ich habe die Hinweise zum Datenschutz gelesen und bin mit der Verarbeitung meiner Daten einverstanden.

9.4.3.2 Fragebogen

Screening-Fragen_1

Wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind aktuell im Betrieb beschäftigt? Bei mehreren Standorten ist der örtliche Betrieb bzw. die Zweigstelle gemeint (Pflichtfeld)

- Anzahl Mitarbeiter
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Können Sie bitte angeben, in welche Größenklasse Ihr Betrieb fällt? (Pflichtfeld)

- 0-20 Mitarbeiter
- 21-100 Mitarbeiter
- 101-200 Mitarbeiter
- 201-500 Mitarbeiter
- 501 oder mehr Mitarbeiter
- *Kann ich nicht beantworten.*

- *Will ich nicht beantworten.*

Wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat das gesamte Unternehmen, zu dem Ihr Betrieb gehört?

- Anzahl Köpfe:
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Können Sie bitte angeben, in welche Größenklasse das Unternehmen fällt, zu dem Ihr Betrieb gehört?
(Pflichtfeld)

- 0-20 Mitarbeiter
- 21-100 Mitarbeiter
- 101-200 Mitarbeiter
- 201-500 Mitarbeiter
- 501 oder mehr Mitarbeiter
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Screening-Fragen_2

In welcher Art von Institution arbeiten Sie?

- Unternehmen / Privater Sektor
- Institution der öffentlichen Verwaltung/Anstalt des öffentlichen Rechts
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Ist Ihr Betrieb ein tarifgebundener bzw. tarifyanwendender Betrieb?

- Ja, ein tarifgebundener Betrieb
- Ja, ein tarifyanwendender Betrieb
- Nein, aber Orientierung der Bezahlung an einem Tarifvertrag
- Nein, aber transparente Entgeltstruktur bspw. mit Betriebsvereinbarung
- Nein, keine Tarifbindung oder feste Entgeltsstruktur
- Sonstiges, und zwar:
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Arbeitgeber sind nach den allgemeinen Vorgaben des TVG tarifgebunden, wenn sie einen Entgelttarifvertrag oder einen Entgelttarifvertrag aufgrund von § 3 Abs. 1 TVG anwenden oder sie einen Entgelttarifvertrag aufgrund der Tarifgeltung einer Allgemeinverbindlicherklärung nach § 5 TVG anwenden.

Als tarifyanwendende Arbeitgeber gelten Arbeitgeber, die im Geltungsbereich eines Entgelttarifvertrages oder Entgelttarifvertrages die tariflichen Regelungen zum Entgelt durch schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten verbindlich und inhaltsgleich für alle Tätigkeiten und Beschäftigten übernommen haben, für die diese tariflichen Regelungen zum Entgelt angewendet werden.

Wie gut ist die Beziehung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber? (Pflichtfeld)

- Note 1 freundschaftlich sehr gut
- Note 2

- Note 3
- Note 4
- Note 5
- Note 6 feindselig misstrauisch
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Wie lässt sich Ihre Rolle als Betriebsrat bei betrieblichen Entscheidungen am ehesten beschreiben?
(Pflichtfeld)

- Betriebliche Entscheidungen müssen in der Regel gegen uns durchgesetzt werden.
- Wir beziehen bei betrieblichen Entscheidungen durchaus abweichende Positionen, es wird aber letztlich eine einvernehmliche Lösung gefunden.
- Wir liegen bei betrieblichen Entscheidungen zumeist von vornherein auf einer Linie mit der Arbeitgeberseite.
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Relevanz des Themas Entgelt und Bekanntheit des Entgelttransparenzgesetzes_1

Als nächstes stellen wir Ihnen einige allgemeine Fragen zum Umgang mit dem Thema Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern innerhalb Ihres Unternehmens / Betriebes.

Inwieweit ist Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern ein relevantes Thema für Sie als Betriebsrat?

- Entgeltgleichheit ist für uns ein sehr relevantes Thema
- ein eher relevantes Thema
- ein eher nicht so relevantes Thema
- ein überhaupt nicht relevantes Thema
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen bedeutet: gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit, aber auch: gleiche Einkommensperspektiven für Frauen und Männer.

Warum ist Entgeltgleichheit ein nicht so relevantes Thema für Sie als Betriebsrat? (Pflichtfeld, Mehrfachnennung möglich)

Der Betriebsrat geht davon aus, dass keine Entgeltungleichheit in unserem Betrieb existiert.

- Vergütung ist ein zu sensibles Thema.
- Der Betrieb hat nicht genügend Ressourcen, um sich darum zu kümmern.
- Es besteht kein Interesse seitens der Belegschaft.
- Sonstiges und zwar:
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Warum ist Entgeltgleichheit ein relevantes Thema für Sie? (Mehrfachnennung möglich)

Der Betriebsrat geht davon aus, dass Entgeltungleichheit in unserem Betrieb existiert.

- Vergütung ist ein zu sensibles Thema.
- Es besteht Interesse seitens der Belegschaft.
- Sonstiges und zwar:

- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Ist Ihnen das sogenannte Entgeltgleichheitsgebot bekannt? (Pflichtfeld)

- Ja
- Nein
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Das Entgelt darf für gleichwertige Arbeit nicht geringer sein als bei einer oder einem Beschäftigten des anderen Geschlechts.

Relevanz des Themas Entgelt und Bekanntheit des Entgelttransparenzgesetzes_2

Kennen Sie das Entgelttransparenzgesetz, das im Juli 2017 in Kraft getreten ist? (Pflichtfeld)

- Ja
- Nein
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Das Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern ist am 6. Juli 2017 in Kraft getreten. Es soll helfen, das Prinzip „Gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit zwischen Frauen und Männern " in der Praxis stärker durchzusetzen. Dafür sieht das Gesetz verschiedene Instrumente vor. Es soll sowohl in der Privatwirtschaft als auch im öffentlichen Dienst zur Anwendung kommen.

Ist Ihnen Ihre im Gesetz vorgesehene Rolle als Betriebsrat bekannt? (Pflichtfeld)

- Ja
- Nein
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Welche der folgenden Instrumente des Entgelttransparenzgesetzes kennen Sie? (Pflichtfeld, Mehrfachnennung möglich)

Den individuellen Auskunftsanspruch auf Informationen über die Höhe der Entlohnung vergleichbarer Tätigkeiten in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten.

- Die Aufforderung zur Überprüfung der Entgeltstrukturen in Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten.
- Die Berichtspflichten als Anlage zum Lagebericht in lageberichtspflichtigen Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten.
- Ich kenne keines der genannten Instrumente
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Das Entgelttransparenzgesetz ist am 6. Juli 2017 in Kraft getreten. Es soll helfen, das Prinzip „Gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit" in der Praxis stärker durchzusetzen. Dafür sieht das Gesetz verschiedene Instrumente vor.

Umsetzung der gesetzlichen Anforderungen_1

Wir möchten Ihnen nun einige Fragen zu Ihrer Vorbereitung auf die Anforderungen des Gesetzes zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern stellen.

Informieren Sie die Belegschaft Ihres Betriebs gezielt und aktiv über das Entgelttransparenzgesetz und die Möglichkeit eines individuellen Auskunftsanspruchs?

- Ja
- Nein
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Welche Rolle hat der Betriebsrat beim Verfahren zum individuellen Auskunftsanspruch zur Entgeltgleichheit?

- Wir führen die Verfahren grundsätzlich selbst durch. Die Beschäftigten bleiben gegenüber dem Arbeitgeber anonym.
- Wir führen die Verfahren nicht selbst durch, wir leiten diese an den Arbeitgeber weiter. Er hat das Verfahren an sich gezogen und beantwortet die Anfragen.
- Wir beraten die Beschäftigten im Verfahren, die vom Arbeitgeber durchgeführt werden.
- Es gibt bisher keine Festlegung, wer das Verfahren durchführt.
- Sonstiges:
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Wieso hat der Arbeitgeber das Verfahren zum individuellen Auskunftsanspruch an sich gezogen?

Sind Sie mit dieser Aufgabe bzw. Aufgabenverteilung im Verfahren zufrieden?

- Ja
- Nein
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Umsetzung der gesetzlichen Anforderungen_2

Warum sind Sie nicht zufrieden?

Haben Sie schon einmal vom Arbeitgeber verlangt, die Auskunftspflichtung zu übernehmen?

- Ja
- Nein
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Warum haben Sie dem Arbeitgeber die Zuständigkeit für die Beantwortung der individuellen Auskunftsansprüche übertragen? (Mehrfachnennung möglich)

- Es fehlten Kapazitäten, um die Auskunft selbst zu beantworten
- Es fehlten Informationen, um die Auskunft selbst zu beantworten
- Wir haben uns eine korrekte Auskunftserteilung inhaltlich nicht zugetraut.
- Sonstiges, und zwar:
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Warum haben Sie vom Arbeitgeber bisher nicht verlangt, die Auskunftspflicht zu übernehmen?
(Mehrfachnennung möglich)

- Wir sahen dafür bisher keine Notwendigkeit
- Wir wollten die Anonymität des Anfragenden nicht gefährden
- Die Möglichkeit war uns nicht bekannt
- Sonstiges, und zwar:
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Umsetzung der gesetzlichen Anforderungen_3

Sind Sie über individuellen Auskunftsansprüche vom Arbeitgeber grundsätzlich informiert worden?

- Ja
- Nein, der Arbeitgeber hat die Personalvertretung nicht informiert, weil es keine individuellen Auskunftsansprüche gegeben hat.
- Nein, der Arbeitgeber hat die Personalvertretung nicht informiert, obwohl wir von individuellen Auskunftsansprüchen wissen.
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Über wie viele individuelle Auskunftsansprüche sind Sie seit 2019 ungefähr informiert worden?
(Pflichtfeld)

- Absolut in etwa:
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Wieviel Prozent stammten von Frauen? (Pflichtfeld)

- Anteil in Prozent:
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Sind seit dem Jahr 2019 in Ihrem Betrieb bereits individuelle Auskunftsanfragen auf Informationen über die Höhe der Entlohnung vergleichbarer Tätigkeiten gestellt worden? (Pflichtfeld)

- Ja
- Nein
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Wie viele individuelle Auskunftsansprüche waren das ungefähr? (Pflichtfeld)

- Absolut in etwa:
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Wieviele individuelle Auskunftsanfragen stammten von Frauen?

- Anzahl
- Prozent
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Möchte ich nicht beantworten.*

Umsetzung der gesetzlichen Anforderungen_4

Wie wählen Sie vergleichbar tätige Personen für einen individuellen Auskunftsanspruch aus? Also wie haben Sie Entgelte vergleichbar gemacht?

Wurden Ihnen zur Beantwortung der individuellen Auskunftsansprüche immer alle notwendigen Informationen vom Arbeitgeber vollständig zur Verfügung gestellt? (Pflichtfeld)

- Ja
- Nein
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Welche Informationen und Unterlagen fehlten Ihrer Ansicht nach? (Pflichtfeld, Mehrfachnennung möglich)

- Einsichtnahme in die Gehaltslisten
- Aufschlüsselung der Gehaltslisten nach Geschlecht
- Informationen zur Bildung relevanter Vergleichsgruppe
- Information über alle Entgeltbestandteile - auch individuell vereinbarte
- Sonstiges, und zwar:
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Ermöglicht die Auskunft des Medianwerts der Entgelte von Personen mit vergleichbarer Tätigkeit aus Ihrer Sicht eine Bewertung der Entgeltgleichheit? (Pflichtfeld)

- Ja
- Nein
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Der Median gibt die Mitte der beobachteten Entgeltwerte an. Beispiele zur Definition des Medians: A.) 2,3,5,7,9 → Der Median ist 5; B.) 1,1,1,1,15 → Der Median ist 1

Umsetzung der gesetzlichen Anforderungen_5

Wie ließen sich aus Ihrer Sicht die Entgelte idealerweise vergleichen, um die ungleiche Bezahlung zwischen Frauen und Männern aufzudecken?

Hat ein erteilter individueller Auskunftsanspruch schon einmal Hinweise auf ungleiche Bezahlung zwischen Frauen und Männern ergeben? (Pflichtfeld)

- Ja
- Nein
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Wurden daraufhin Maßnahmen ergriffen? (Pflichtfeld, Mehrfachnennung möglich)

- Anpassung der Entgeltstruktur im Betrieb
- Anpassung des individuellen Entgelts
- Anpassung der Stellenbeschreibung
- Beratung durch den Personalrat / Betriebsrat
- Personalgespräch mit dem Arbeitgeber

- Der Fall ist betriebsintern noch nicht abschließend bearbeitet.
- Sonstiges, und zwar:
 - *Kann ich nicht beantworten.*
 - *Will ich nicht beantworten.*

Wie oft kam es daraufhin nach Ihrem Wissen zu einem Klageverfahren?

- Absolute Anzahl:
 - *Kann ich nicht beantworten.*
 - *Will ich nicht beantworten.*

Umsetzung der gesetzlichen Anforderungen_6

Gibt es aus Ihrer Sicht Schwierigkeiten bei der Beantwortung des individuellen Auskunftsanspruches hinsichtlich der praktischen Umsetzung? (Pflichtfeld)

- Ja, es bestehen Schwierigkeiten.
- Nein, es bestehen keine Schwierigkeiten.
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

In welchen Bereichen sehen Sie Schwierigkeiten bei der Umsetzung? (Mehrfachnennung möglich)

- Die Zusammenstellung der Vergleichsgruppen
- Die Definition von gleicher oder gleichwertiger Arbeit / Tätigkeit
- Die Entgeltbestandteile
- Die Berechnung des Medians
- Die Einordnung / Bewertung der Antwort
- (Rechts-)Folgen, die sich aus der Antwort ergeben
- Sonstiges und zwar:
 - *Kann ich nicht beantworten.*
 - *Will ich nicht beantworten.*

Überprüfung Entgeltstrukturen_1

Haben Sie als Betriebsrat seit dem Jahr 2019 die Entgeltstrukturen in Ihrem Unternehmen eigenständig auf geschlechterspezifische Lohnungleichheit überprüft? (Pflichtfeld)

- Ja, eine Überprüfung der Entgeltstrukturen wurde vorgenommen.
- Nein, es wurde keine Überprüfung der Entgeltstrukturen vorgenommen.
- Nein, es wurde dem Betriebsrat kein Einblick in die Gehaltslisten gewährt.
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Wurde vom Arbeitgeber seit dem Jahr 2019 eine Überprüfung der Entgeltstrukturen in Ihrem Unternehmen vorgenommen? (Pflichtfeld)

- Ja, eine Überprüfung der Entgeltstrukturen wurde vorgenommen.
- Nein, es wurde keine Überprüfung der Entgeltstrukturen vorgenommen.
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Haben Sie als Betriebsrat in der Initiierung dieser Überprüfung eine Rolle gespielt? (Pflichtfeld)

- Ja
- Nein
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Was war das Ergebnis des Prüfverfahrens?

- Es wurde Handlungsbedarf zur Herstellung von Entgeltgleichheit identifiziert.
- Es wurde kein Handlungsbedarf zur Herstellung von Entgeltgleichheit identifiziert.
- Es liegen noch keine Ergebnisse vor.
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Überprüfung Entgeltstrukturen_2

Was war das Ergebnis des Prüfverfahrens? / Können Sie uns in Ihren eigenen Worten sagen, welche Ergebnisse das betriebliche Prüfungsverfahren gebracht hat?

Wurde den Beschäftigten das Ergebnis der Überprüfung mitgeteilt? (Pflichtfeld)

- Ja
- Nein
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Welche Instrumente werden verwendet, um Entgeltstrukturen zu überprüfen? (Mehrfachnennung möglich)

- Logib-D
- ILO- Guide
- EVA-Liste
- eg-check.de der Antidiskrimierungsstelle des Bundes
- KMU-Gleichstellungsscheck des BMFSFJ
- Sonstiges, und zwar:
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Was hindert den Arbeitgeber aus Ihrer Sicht daran, eine Überprüfung von Entgeltstrukturen vorzunehmen? (Pflichtfeld, Mehrfachnennung möglich)

- Es fehlt an Information und Klarheit über existierende Prüfverfahren.
- Es fehlt an personellen und finanziellen Ressourcen im Unternehmen.
- Es fehlt das Know-How bei den zuständigen Personen.
- Es fehlt an Willen seitens der Geschäftsführung bzw. des Unternehmens.
- Es fehlt die gesetzliche Verpflichtung.
- Es wird keine Notwendigkeit gesehen.
- Es fehlen Anreize, das Prüfverfahren durchzuführen.
- Keines der genannten
- Sonstiges, und zwar:
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Lageberichte

Durch das Entgelttransparenzgesetz wurden Berichtspflichten geschaffen. Arbeitgeber mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigten, die nach dem Handelsgesetzbuch verpflichtet sind, einen Lagebericht zu erstellen, müssen einen Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit erstellen. In diesem sollen sie ihre Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und deren Wirkungen sowie ihre Maßnahmen zur Herstellung von Entgeltgleichheit für Frauen und Männer auführen (§§ 21 und 22 EntgTranspG).

Wie oft wurde seit dem Inkrafttreten des Gesetzes in der Anlage zum Lagebericht Ihres Unternehmens über die Themen Gleichstellung und Entgeltgleichheit berichtet? (Pflichtfeld)

- Anzahl:
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Haben Sie als Betriebsrat in der Initiierung der Berichterstattung eine Rolle gespielt? (Pflichtfeld)

- Ja
- Nein
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Wurden Sie als Betriebsrat über die Berichtserstellung informiert oder daran beteiligt? (Pflichtfeld, Mehrfachnennung möglich)

- Wir wurden informiert.
- Wir wurden beteiligt.
- Wir wurden weder informiert noch beteiligt.
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Nutzen Sie die Ergebnisse als Informationsquelle für Ihre Betriebsratsarbeit? (Pflichtfeld)

- Ja
- Nein
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Bewertung und abschließende Fragen_01

Nun haben wir noch einige abschließende Fragen.

Wie schätzen Sie persönlich die folgenden Aussagen ein? Nutzen Sie zur Einschätzung eine Skala von 1 (stimme voll und ganz zu) bis 4 (stimme gar nicht zu).

	Stimme voll und ganz zu	Stimme eher zu	Stimme eher nicht zu	stimme gar nicht zu	Kann ich nicht beantworten.	Will ich nicht beantworten.
Beschäftigte bei uns kennen das Entgelttransparenzgesetz						
Beschäftigte bei uns kennen ihre mit dem Gesetz verbundenen Rechte.						
Beschäftigte bei uns wissen, wo und wie sie einen individuellen Auskunftsanspruch stellen können.						
Das Gesetz trägt zu einer gerechteren Entgeltstruktur im Betrieb bei.						
Das Gesetz trägt zu einer größeren Transparenz im Betrieb bei.						
Das Gesetz hat unsere Rolle als Betriebsrat gestärkt.						
Die mit dem Gesetz verbundenen Aufgaben sind für uns als Betriebsrat leistbar.						
Das Gesetz stärkt die Zusammenarbeit zwischen Personalabteilung und Betriebsrat beim Thema Entgeltgleichheit.						
Das Gesetz fördert den Betriebsfrieden / ein positives Arbeitsklima.						

Welche Auswirkungen hatte das Entgelttransparenzgesetz in Ihrem Betrieb?

Was müsste aus Ihrer Sicht passieren, damit es zu mehr Entgeltgleichheit kommt? / Was sollte der Gesetzgeber aus Ihrer Sicht tun, um die Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen (bei vergleichbarer Tätigkeit) herzustellen?

Wie könnte man das Entgelttransparenzgesetz anpassen oder verbessern?

Bewertung und abschließende Fragen_02

Was genau bräuchte der Betriebsrat, um Entgeltgleichheit für seine Beschäftigten besser erreichen zu können?

Ist Ihnen der Vorschlag des Europäischen Parlaments und des Rates für eine neue „Richtlinie zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch Lohntransparenz und Durchsetzungsmechanismen“ vom März 2021 bekannt?

- Ja
- Nein
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Wie schätzen Sie die neue Richtlinie ein?

Fragen zur Statistik_01

Zum Abschluss nun noch einige Fragen zur Statistik.

In welcher Branche arbeiten Sie?

- Landwirtschaft Anbau
- Landwirtschaft Viehzucht
- Landwirtschaftl. Dienstleistungen
- Forstwirtschaft
- Metallbergbau
- Öl- u. Gasgewinnung
- Gewinnung von Steinen und Erden, außer Brennstoffen
- Bauunternehmen
- Hoch- und Tiefbau (außer Wohnungsbau)
- Dienstleistungen der Bauwirtschaft
- Lebensmittel- und verwandte Produkte
- Tabakprodukte
- Textilprodukte
- Oberbekleidung und andere Fertigprodukte aus Stoff und ähnlichem Material
- Holzwaren, außer Möbeln
- Möbel und Einrichtungsgegenstände
- Papier und verwandte Produkte
- Druckereien, Verlage und verwandte Betriebe
- Chemikalien und verwandte Produkte
- Erdölraffinerie und verwandte Produkte
- Gummi und verschiedene Plastikprodukte
- Leder und Ledererzeugnisse
- Stein-, Ton-, Glas- und Betonprodukte
- Metallbearbeitung
- Metallwaren, außer Maschinen und Transporteinrichtungen
- Maschinenbau und Computer
- Elektrische und elektronische Maschinen u. Apparate u. Zubehör
- Transporteinrichtungen
- Meß-, Prüf- und Kontrollinstrumente
- Verschiedene Hersteller-Industrien

- Bahntransporte
- Orts- und Vorortverkehr, Straßen-Passagiertransporte
- Straßentransporte und Lagerung
- Schifffahrt, Wassertransporte
- Lufttransporte
- Transportdienste
- Fernmeldeeinrichtungen
- Dienste auf dem Gebiet der Elektrizitäts-, Gas- u. sanitären Versorgung
- Großhandel
- Großhandel
- Baumaterial-, Eisenwaren-, Gartengeräte-, Wohnmobile-Händler
- Waren aller Art
- Lebensmittelgeschäfte
- Autohändler und Tankstellen
- Bekleidung, Accessoires, Kurzwaren
- Möbel, Wohnungseinrichtungen und -Ausstattungen
- Gaststätten und Lokale
- Verschiedene Warengattungen
- Banken und Kreditinstitute
- Kreditinstitute (andere als Banken)
- Wertpapier- und Warenmakler, Händler, Börsen etc.
- Versicherungsträger
- Versicherungsagenturen, Makler und Dienstleistungen
- Immobilien
- Holdings und andere Investmentgesellschaften
- Hotels, Pensionen, Campingplätze und andere Beherbergungsbetriebe
- Persönliche Dienstleistungen
- Kommerzielle Dienstleistungen
- KFZ-Reparaturen, Wartung, Garagen
- Verschiedene Reparaturdienste
- Filmproduktion
- Vergnügungs- und Erholungsstätten
- Gesundheitsdienste
- Juristische Dienstleistungen
- Bildungswesen
- Soziale Einrichtungen
- Museen, Galerien, botanische und zoologische Gärten
- Vereine, Verbände, gemeinnützige Organisationen
- Technische u. Management-Dienste
- Sonstige Dienstleistungen
- Soziales
- Umweltschutz u. Wohnungsbau
- Wirtschaft
- Nationale Sicherheit u. internationale Belange
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Gibt es in Ihrem Betrieb aktuelle (den Arbeitsanforderungen entsprechende) Tätigkeitsbeschreibungen für die jeweiligen Entgeltstufen?

- Ja
- Nein

- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Wann hat in Ihrem Betrieb die letzte Aktualisierung von tariflichen Eingruppierungen, Entgeltordnungen oder Tätigkeitsbeschreibungen stattgefunden? Bitte nennen Sie das Jahr.

- Jahr:
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Fragen zur Statistik_02

Wie hoch ist in etwa der Anteil von weiblichen Mitarbeiterinnen? Bitte nennen Sie eine ungefähre Prozentzahl.

- Frauen, ca. %
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Wie hoch ist in etwa der Anteil von weiblichen Mitarbeiterinnen auf Führungsebene? Bitte nennen Sie eine ungefähre Prozentzahl.

- Frauen, ca. %
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Im Folgenden geht es um die Führungsstruktur in Ihrem Betrieb. Oft gibt es verschiedene Ebenen. Die Führungskräfte auf jeder Ebene haben für die darunterliegenden Ebenen eine Vorgesetztenfunktion. Hier geht es vor allem um die oberste Ebene (Geschäftsführung, Eigentümer/in, Vorstand, Filialleitung, Betriebsleitung).

Was überwiegt Ihrer Meinung nach insgesamt: der Männer- oder der Frauenanteil? (Pflichtfeld)

- Der Männeranteil
- Der Frauenanteil
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Sind Sie ... (Pflichtfeld)

- männlich?
- weiblich?
- divers?
- *Kann ich nicht beantworten.*
- *Will ich nicht beantworten.*

Gibt es sonst noch etwas, das Sie uns mit auf den Weg geben möchten?

V. Stellungnahmen der Sozialpartner nach § 23 Abs. 3 EntgTranspG



dbb
beamtenbund
und **tarifunion**

Stellungnahme

des dbb beamtenbund und tarifunion

zur Evaluation des Gesetzes zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern

Berlin, 23. Mai 2023

A) Vorbemerkung

Mit dem Evaluationsgutachten zum Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) kommt die Bundesregierung der gesetzlichen Verpflichtung aus § 23 EntgTranspG nach, die Wirksamkeit dieses Gesetzes in regelmäßigen Abständen zu evaluieren. Die erste Evaluation über die Wirksamkeit des Gesetzes fand 2019 statt. Der dbb nahm bereits zum ersten Evaluationsgutachten Stellung und unterbreitete Vorschläge, die zu einer besseren Umsetzung, und einer notwendigen Weiterentwicklung, des Gesetzes führen sollten.

Das nun vorliegende Evaluationsgutachten 2023 befasst sich mit der Wirksamkeit des Gesetzes zwischen den Jahren 2019 und 2022. Naturgemäß konnte auf die vom Rat der EU am 24. April 2023 gebilligte „Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch Entgelttransparenz und Durchsetzungsmechanismen“ nicht im Rückblick auf den Berichtszeitraum eingegangen werden. Dennoch wird ein Blick auf die EU-Richtlinie auch in der Stellungnahme nicht fehlen dürfen, da die Regelungen des Entgelttransparenzgesetzes spätestens nach drei Jahren ab In-Kraft-Treten der EU-Richtlinie angepasst werden müssen.

Ziel des zu evaluierenden Gesetzes ist, das Gebot des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durchzusetzen. Bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit ist eine unmittelbare oder mittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts auf sämtliche Entgeltbestandteile und Entgeltbedingungen verboten (vgl. §§ 1 und 3 EntgTranspG).

Transparenz stellt eine wichtige Grundlage dar, um einem geschlechterbedingten Lohnunterschied entgegenzuwirken. Beschäftigte, die sich informieren können, in welcher Höhe der Arbeitgebende Kolleginnen und Kollegen für gleiche oder gleichwertige Arbeit entlohnt, können erst durch diese Information erkennen, ob ein Lohnunterschied vorliegt.

Obwohl das Gesetz seit 2017 in Kraft ist, gab es keine relevante Reduzierung des geschlechterbedingten Lohnunterschiedes im Berichtszeitraum. Die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern (Gender Pay Gap) lag im Jahr 2022 bei 18 Prozent.

Die wichtigsten Ursachen für den Verdienstabstand sind zum einen darauf zurückzuführen, dass Frauen häufiger als Männer in Branchen, Berufen und Anforderungsniveaus arbeiten, in denen schlechter bezahlt wird. Zum anderen arbeiten Frauen häufiger in Teilzeit, was auch mit geringeren durchschnittlichen Bruttostundenverdiensten einhergeht (unbereinigter Gender Pay Gap).

Frauen mit vergleichbaren Qualifikationen, Tätigkeiten und Erwerbsbiografien wie Männer verdienen im Schnitt 7 Prozent weniger pro Stunde als ihre männlichen Kollegen (bereinigter Gender Pay Gap).

Der dbb bekräftigt erneut, dass das Entgelttransparenzgesetz in seiner vorliegenden Fassung nicht zielführend ist. Die Kernelemente des Gesetzes, Auskunftsanspruch, Prüfverfahren und Berichtspflicht, erzielen auch nach Jahren keine Wirkung. Das Evaluationsgutachten bestätigt dies in weiten Teilen.

Immer weniger Beschäftigte kennen ihre sich aus dem Gesetz ergebenden Rechte. Nur mehr als die Hälfte der Beschäftigten kennen das dem Gesetz innewohnende Entgeltgleichheitsgebot.

Lediglich 4 Prozent der Beschäftigten gaben laut Gutachten an, im Berichtszeitraum einen Auskunftsantrag gestellt zu haben. Zwei Drittel der Beschäftigten kennen ihr Auskunftsrecht nicht.

Das Entgelttransparenzgesetz hat nach Einschätzung der befragten Arbeitgebenden in nur 8,5 Prozent der Betriebe und nur 2,5 Prozent der Dienststellen Auswirkungen.

Hinsichtlich des Prüfverfahrens ergibt das Gutachten, dass nur knapp 30 Prozent der befragten privaten Arbeitgebenden mit mehr als 500 Beschäftigten eine freiwillige Überprüfung ihrer Entgeltstrukturen durchgeführt hat.

Die verpflichtende Berichtspflicht für Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten fiel ebenfalls gering aus (10 Prozent der befragten Betriebe ohne bzw. 30 Prozent mit tariflicher Entgeltstruktur).

Der Gesetzgeber ist gehalten, das evaluierte Gesetz zeitnah zu ändern und zu ergänzen, um die Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern zu beenden. Die Umsetzung der bereits bestehenden Regelungen muss im Sinne der Beschäftigten verbessert werden. Die Anpassung und Weiterentwicklung des Gesetzes wird auch vor dem Hintergrund der eingangs erwähnten EU-Richtlinie notwendig sein.

B) Ergebnisse des Evaluationsgutachten und Bewertungen im Einzelnen

1. Bekanntheit und Relevanz des Gesetzes

Die Evaluation zeigt gleich am Anfang auf, weshalb das Gesetz weit von einer Erfolgsgeschichte entfernt ist: dem fehlenden Bekanntheitsgrad des Gesetzes. Nur knapp ein Drittel der Beschäftigten geben an, das Entgelttransparenzgesetz zu

kennen. Im Vergleich mit der Vorgängerevaluation ist sogar ein Rückgang der Bekanntheit des Gesetzes zu verzeichnen.

Damit das Gesetz seine Wirkung entfaltet, muss es ein flächendeckendes Bewusstsein für die Relevanz des Themas geben und den Beschäftigten bekannter gemacht werden. Um dieses Ziel zu erreichen, tritt der dbb dafür ein, in einem ersten Schritt Arbeit- und Dienstgebende zeitnah zu verpflichten, die Beschäftigten in geeigneter Weise über das Gesetz und die sich hieraus ergebenden individuellen Rechte zu informieren.

Das Thema Entgeltungleichheit muss stärker wahrgenommen werden. Geschlechterbedingte Lohnunterschiede müssen als gesamtgesellschaftliches Problem in den Fokus genommen werden.

Mit Blick auf den persönlichen Anwendungsbereich des Gesetzes bedarf es einer Klarstellung, dass die grundsätzlichen Regelungen des Entgelttransparenzgesetzes für alle Beschäftigten gelten.

Die in § 5 Absatz 2 EntgTranspG aufgelistete Gruppe der Beschäftigten benennt neben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch Beamtinnen und Beamte des Bundes. Beamtinnen und Beamte der Länder und Kommunen finden sich aufgrund fehlender Gesetzgebungskompetenz des Bundes nicht unter dem Anwendungsbereich.

Leistungsprinzip

Für Dienstverhältnisse von Beamten und Beamtinnen gilt Artikel 33 des Grundgesetzes, und das in den Absätzen 2 und 3 ausgeführte Leistungsprinzip. Damit wird bei der Ernennung im Wege der Bestenauslese nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorgegangen. Damit ist das Leistungsprinzip bedeutend für den Zugang und die Begründung eines Beamtenverhältnisses/ bzw. für die erste Verleihung eines Amtes.

Hierbei liegen Frauen bei der Auswahl häufig vor ihren männlichen Mitbewerbern, weil sie statistisch gesehen die besseren Bildungsabschlüsse vorweisen können. So lagen beispielsweise in Rheinland-Pfalz die Hochschulabsolventinnen des Jahres 2017 mit einem Notenschnitt von 2.1 vor den Hochschulabsolventen (vgl. Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz PM vom 07.08.2018).

Gesetzliche Regelung der Besoldung

Das Leistungsprinzip spiegelt sich beim Grundgehalt und beispielsweise auch beim Erhalt einer Zulage wider. Nach der Ernennung zum Beamten oder zur Beamtin werden Grundgehalt und weitere Bestandteile, die die Gesamtbesoldung ergeben, durch Gesetz geregelt. Die Ämter der Beamten und ihre Besoldungsgruppen

werden in Besoldungsordnungen aufgeführt (§ 20 Abs. 2 Beamtenbesoldungsgesetz des Bundes, BBesG). Diese gelten je nach Gebietskörperschaft für alle dort tätigen Beamtinnen und Beamten und sind allgemein verfügbar. Öffentliche Stellenpläne schaffen interne und externe Transparenz. Konkurrentenstreitverfahren sichern die Überprüfung des Zugangs zu Ämtern. Dies unterstützt der dbb beamtenbund und tarifunion durch seinen Rechtsschutz.

Zusicherungen, Vereinbarungen, Vergleiche oder ähnliche Regelungen, die einem Beamten oder einer Beamtin eine höhere als die gesetzlich zustehende Besoldung verschaffen sollen, sind unwirksam (§ 2 Abs. 2 BBesG); auch diese gesetzlichen Regelungen sind für alle zugänglich abzurufen z. B. in der Parlamentsdokumentation.

Das Aufsteigen im Bereich des Grundgehaltes ist einheitlich – also unabhängig vom Geschlecht – allein nach dem verliehenen Amt und der entsprechend erworbenen (Berufs-) Erfahrung geregelt.

Auch im Bereich des Familienzuschlagsrechts erfolgte keine Unterscheidung nach Geschlecht, sondern lediglich nach dem Familienstand und der Kindergeldberechtigung, unabhängig davon, wer dieses erhält. Diese Entscheidung obliegt allein den Eltern im Rahmen der Selbstbestimmung.

Grundsätzlich werden Teilzeitbeschäftigte im Bereich des Grundgehaltes wie Vollzeitbeschäftigte behandelt, da der Aufstieg allein nach der Zeit der erworbenen Berufserfahrung unabhängig vom Umfang erfolgt; auch erfolgt eine Anerkennung von Erziehungszeiten von jeweils 3 Jahren pro Kind, also nach den allgemeinen gesetzlichen Regelungen zur Elternzeit.

Diskriminierungsfreies Fortkommen

Die Transparenz innerhalb der Besoldungsstufen ist ersichtlich, lediglich der Weg dorthin ist diskriminierungsanfällig. Zahlreiche Beurteilungsstatistiken belegen, dass Teilzeitkräfte in der Regel schlechter beurteilt werden als Vollzeitkräfte. Im öffentlichen Dienst sind das mehrheitlich Frauen, aber auch Männer, die in Teilzeit tätig sind, scheinen grundsätzlich schlechter beurteilt zu werden.

Bei der Leistungsbeurteilung im öffentlichen Dienst bewerten Beurteilende ihre Beobachtungen dahingehend, inwieweit sie dem sich aus den Beurteilungsrichtlinien gegebenen Leistungsbegriff entsprechen. Ihre Erkenntnis über die gezeigte Leistung ist eine Bewertung, nicht aber eine Messung. Die Festsetzung von Bezugsgrößen und Maßstäben für die Beurteilung von Leistung sind nachweislich geprägt von Präsenzkultur, Interessenkonstellationen, Werten, Normen, Überzeugungen, Geschlechterbildern und -stereotypen.

Mit dem Leistungsbegriff sind in vielen Verwaltungen, Dienststellen und Privatunternehmen immer noch Erwartungen an uneingeschränkte Mobilität, höchste Flexibilität und ständige Verfügbarkeit verbunden. Diese wiederum setzen eine familiäre Situation voraus, in der entweder keine familiären Verpflichtungen bestehen oder in der die familiären Bedürfnisse den beruflichen Erwartungen eines Familienmitglieds untergeordnet werden. Dass Familienarbeit zu erbringen ist und dass Beschäftigte familiäre Verpflichtungen haben, wird von einem solchen Leistungsbegriff ignoriert. Die damit verbundenen Erwartungen können von Teilzeit-Beschäftigten schwerer erfüllt werden.

Der dbb spricht sich daher seit Jahren für eine Sensibilisierung und die Etablierung von geschlechtergerechten Leistungskriterien, eine Abkehr von der Präsenzkultur hin zu einer Ergebniskultur, für transparente Beurteilungsstatistiken, mehr Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen – beispielsweise durch die Möglichkeit von Führen in Teilzeit oder im Tandem – und eine Modernisierung der Beurteilungskriterien von Führungskräften im öffentlichen Dienst aus.

Versorgung

Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger erhalten ihre Bezüge, ohne dass der jeweilige geschlechtliche Status oder die gewählte sexuelle Identität ein Bemessungskriterium bildet.

Ruhegehaltfähige Dienstzeiten und ruhegehaltfähige Dienstbezüge werden nach Maßgabe der jeweiligen Summe der Dienstleistung zu Aktivzeiten und der mit dem Amt verbundenen Bezüge für die Berechnung von Versorgungsbezügen zu Grunde gelegt.

Gleiche Dienstzeiten und gleiche ruhegehaltfähige Dienstzeiten führen im jeweiligen Rechtskreis zu identischen Brutto-Versorgungsbezügen; beträchtliche Unterschiede ergeben sich hingegen jeweils zwischen dem Bund und den 16 Bundesländern.

* * * * *

Aus Sicht des dbb beamtenbund und tarifunion lässt sich für die Beamtenbesoldung des Bundes festhalten, dass eine transparente, öffentlich zugängliche und grundsätzlich diskriminierungsfreie Entgeltstruktur durch die gesetzlichen Regelungen gegeben ist.

Die Evaluation ergibt, dass das Gesetz für Arbeitgebende je nach Zusammenhang unterschiedliche Begriffe verwendet und dies dazu führt, dass Arbeitgebende sich selbst nicht als von der Regelung erfasst sehen. Der dbb spricht sich dafür aus, dieses Ergebnis bei der Anpassung des Gesetzes zu berücksichtigen und möglichst klarer zu formulieren. Dies ist der Anwendung des Gesetzes förderlich.

Einer Klarstellung bedarf es ebenfalls bei der Anwendung des Gesetzes in tarifgebundenen bzw. tarifyanwendenden Betrieben und Dienststellen. Hier geht aus der Evaluation hervor, dass die Akteure der Meinung waren, ihr Betrieb bzw. ihre Dienststelle sei wegen der Tarifgebundenheit bzw. –anwendung nicht vom Entgelttransparenzgesetz erfasst. Dieses Ergebnis erstaunt, da das Gesetz hier keinesfalls einen Ausnahmetatbestand vorsieht. Auch hier fordert der dbb, durch geeignete Maßnahmen deutlicher zu machen, dass eine Ausnahme von der Anwendung nicht vorliegt.

Der dbb stellt sich an dieser Stelle hinter die Handlungsempfehlung des Evaluationsgutachtens, für tarifgebundene und tarifyanwendende Betriebe die gleichen Regeln wie für alle anderen Betriebe hinsichtlich der Entgeltüberprüfung, aber auch der Instrumente des Entgelttransparenzgesetzes, anzuwenden.

Der dbb setzt sich in seiner Tarifarbeit nachdrücklich dafür ein, gleichwertige Arbeit auch gleich zu bezahlen. Stereotype Berufsbilder und deren Bezahlung müssen der Vergangenheit angehören. Das belegen unsere erfolgreichen Aufwertungskampagnen in den Bereichen Krankenhaus sowie Sozial- und Erziehungsdienste in den zurückliegenden Jahren. Hier konnte der dbb bei Berufsbildern, in denen mehrheitlich Frauen arbeiten, auf tarifautonomen Wege nachhaltige materielle Erfolge erzielen. Darüber hinaus kann sich der dbb vorstellen, gemeinsam mit den Tarifpartnern die zentralen Tarifwerke des öffentlichen Dienstes in Deutschland in einer entsprechenden Evaluation auf mögliche Ungleichbehandlung hin zu untersuchen. Auf Basis einer entsprechenden Evaluation können die Tarifpartner mögliche Ungerechtigkeiten in Tarifverhandlungen beenden.

Aufgrund des Evaluationsergebnisses fordert der dbb den Gesetzgeber auf, den Erfüllungsanspruch auf gleiches Entgelt direkt im Gesetz zu formulieren. Bislang ist dieser Anspruch dem Gesetz nur indirekt zu entnehmen (vgl. § 3 Absatz 1, § 7 EntgeltTranspG). Eine Klarstellung ist geboten, damit Beschäftigte nicht von ihrem Recht auf Auskunft abgehalten werden, weil sie davor zurückschrecken, bei Feststellung einer Entgeltdiskriminierung mit einer Leistungsklage gegen ihren Arbeitgebenden vor Gericht ziehen zu müssen. Zwar bedarf es bei einem Verstoß gegen den Entgeltgleichheitsgrundsatz keiner weiteren Maßnahme zur Beseitigung der Benachteiligung, da der Leistungsanspruch ohne Weiteres vorliegt, aber dies ist dem Gesetz nicht ohne Weiteres zu entnehmen.

2. Individueller Auskunftsanspruch

Die Evaluation ergibt hinsichtlich des individuellen Auskunftsanspruches, dass dieser in seiner aktuellen Ausgestaltung zur Reduktion der Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern als ineffektiv zu werten ist.

Der dbb hatte bereits in seiner Stellungnahme zum Gesetzentwurf erhebliche Bedenken zur Ausgestaltung des individuellen Auskunftsanspruches geäußert.

Hauptkritikpunkt war, und ist weiterhin, dass ein Anspruch nur für Beschäftigte in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten gegeben ist. Viele Frauen arbeiten aber gerade in Betrieben und Unternehmen, in denen diese Grenze nicht erreicht wird. Auch der öffentliche Dienst ist oft in Dienststellen mit weniger als 200 Beschäftigten organisiert, was die Anzahl an Anspruchsberechtigten ebenfalls erheblich einschränkt.

Die eingangs erwähnte EU-Richtlinie, die eine Anpassung des EntgeltTranspG erforderlich macht, bestimmt, dass die Richtlinie für alle Arbeitnehmenden gelten soll. Eine Eingrenzung dergestalt, dass ein Auskunftsanspruch erst ab einer Beschäftigtenanzahl von 200 Beschäftigten gelten soll, ist nicht vorhanden. Dies wird nach der Umsetzung dazu führen, dass mehr Beschäftigte ihren Anspruch auf Auskunft einfordern können, und sicher auch werden.

Der dbb spricht sich ausdrücklich für die Einführung eines Verbandsklagerechtes aus. Dieser im Koalitionsvertrag der Regierungsparteien 2021 vereinbarte Punkt sollte zeitnah umgesetzt werden, um Beschäftigte bei der Durchsetzung ihrer Rechte durch Verbände im Wege der Prozessstandschaft zu unterstützen. Viele Beschäftigte schrecken vor einer gerichtlichen Auseinandersetzung mit ihrem Arbeit- bzw. Dienstgebenden zurück. Diese hohe Hemmschwelle würde durch eine Verbandsklage gesenkt werden können und die Stellung der Beschäftigten würde gestärkt.

3. Freiwillige betriebliche Prüfverfahren

Das betriebliche Prüfverfahren ist derart konzipiert, dass private Arbeitgebende mit in der Regel 500 Beschäftigten aufgefordert sind, mithilfe betrieblicher Prüfverfahren ihre Entgeltregelungen regelmäßig auf die Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebotes zu überprüfen.

Viele Unternehmen führten laut Evaluationsgutachten dieses Prüfverfahren nicht durch. Ein wesentlicher Punkt hierfür ist laut Gutachten die Freiwilligkeit der Prüfung. Zudem ergibt die Evaluation, dass nur relativ wenige Betriebe bei einer Prüfung zertifizierte Prüfinstrumente verwenden.

Die Erkenntnisse des vorliegenden Evaluationsgutachtens decken genau die Unzulänglichkeiten des Gesetzes auf, die bereits beim Gesetzgebungsverfahren erkennbar waren und vom dbb in seiner Stellungnahme kritisiert wurden.

Der dbb bemängelte schon damals, dass das wirksamste Instrument aus dem ersten Referentenentwurf des Gesetzes, nämlich die Verpflichtung für Betriebe ab

500 Beschäftigte, betriebliche Prüfverfahren für Entgeltbestandteile und -bedingungen durchzuführen („haben zu überprüfen“) im Gesetz zu einer bloßen Aufforderung verkommen ist („sind aufgefordert, zu überprüfen.“). Zudem wurde der Zeitraum für diese Art Überprüfung für alle öffentlichen und privaten Arbeitgebenden auf fünf Jahre festgelegt, während im ursprünglichen Referentenentwurf zumindest für nicht tarifgebundene Unternehmen ein dreijähriger Zeitraum vorgesehen war.

Der dbb kritisiert zudem, dass die ursprüngliche Anforderung, dass die Prüfverfahren nachweislich geeignet sein mussten, im Laufe des Gesetzgebungsverfahrens entfallen ist. Die Unternehmen können aufgrund dessen frei wählen, nach welcher Methode sie die freiwillige Prüfung durchführen möchten - eine statistisch verwertbare Vergleichbarkeit bleibt dabei auf der Strecke.

Aus den Fehlern des Gesetzgebungsverfahrens muss sich unter dem Eindruck der Evaluation eine gesetzgeberische Handlungspflicht ergeben. Der dbb fordert, Arbeit- und Dienstgebende zu verpflichten, zertifizierte Prüfverfahren durchzuführen, auch wenn diese weniger als 500 Personen beschäftigen. Zudem muss die Nichteinhaltung sanktioniert werden.

Bei der Weiterentwicklung des Gesetzes werden zudem die Vorgaben der eingangs erwähnten neuen EU-Richtlinie umzusetzen sein, die ein Prüfverfahren für alle Arbeitgebenden mit mindestens 100 Beschäftigten einführt, die eine Entgeltdifferenz von mindestens 5 Prozent des Durchschnittsentgelts nicht objektiv rechtfertigen können.

4. Berichtspflichten für lageberichtspflichtige Unternehmen

Die Berichtspflicht betrifft alle lageberichtspflichtigen Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten. Nach § 21 EntgTranspG sind diese Arbeitgebenden verpflichtet, einen Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit zu erstellen. Eine Sanktion ist nicht vorgesehen.

Die Evaluation ergibt, dass viele Arbeitgebende keine Berichte zu Gleichstellung und Entgeltgleichheit im Berichtszeitraum erstellt haben.

Das Ergebnis der Befragung bei den verpflichteten Arbeitgebenden zeigt, welche Relevanz fehlende Sanktionen haben. Es bedarf folglich einer sanktionsbewehrten Verpflichtung zur Erstellung der Berichte.

Die Sanktionen sind im Rahmen der Umsetzung der neuen EU-Richtlinie den neuen Verpflichtungen anzupassen, da die Richtlinie eine Berichtspflicht für Arbeitgebende gestaffelt mit mehr als 100 Beschäftigten vorsieht.

5. Die Rolle der Betriebs- und Personalräte

Die Einbeziehung von Betriebs- und Personalräten zur Überwachung und Schaffung innerbetrieblicher bzw. dienststellenseitiger Lohngerechtigkeit und Transparenz ist notwendig.

Die Vorschriften beinhalten jedoch keine Verbesserung der bereits bestehenden Rechte und Einflussmöglichkeiten von Betriebs- und Personalräten. Bereits nach geltendem Recht können Betriebs- und Personalräte etwa Einsicht in die Lohn- und Gehaltslisten nehmen und im Rahmen ihrer allgemeinen Aufgaben haben sie die Einhaltung von gesetzlichen und tariflichen Regelungen zu überwachen.

Wenn der Gesetzgeber die Rechte und Verantwortung der Betriebsräte und Personalvertretungen im Hinblick auf die Erreichung von Lohngerechtigkeit effektiv stärken will, sollte er dafür sorgen, dass die Arbeitsbedingungen der Betriebs- und Personalräte verbessert werden, um die bestehenden Rechte besser wahrnehmen zu können. In Betracht zu ziehen sind hier insbesondere eine Vergrößerung der Gremien, die Erhöhung der Anzahl der Freistellungen, Schulungsmöglichkeiten für alle Betriebs- und Personalratsmitglieder zum Thema Lohngerechtigkeit im Betrieb/in der Dienststelle und nicht zuletzt verbesserte Durchsetzungsmöglichkeiten von Unterrichtsansprüchen.

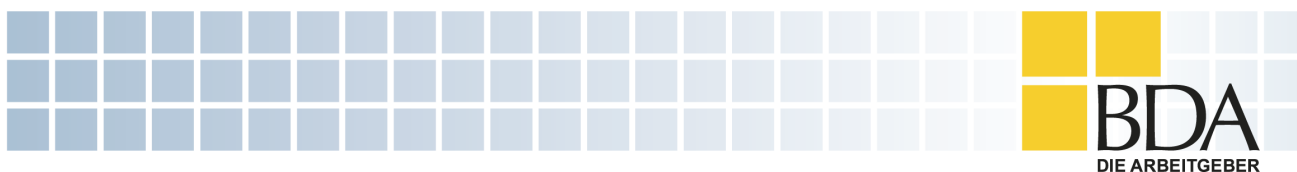
6. Entwicklung des Entgeltgleichheitsgebots in Betrieben mit weniger als 200 Beschäftigten

Das Evaluationsgutachten befasst sich ebenfalls mit der Entwicklung des Entgeltgleichheitsgebots in Betrieben mit weniger als 200 Beschäftigten. Gemeinsam ist diesen Betrieben und Dienststellen, dass das Gesetz sie nicht konkret zu Maßnahmen zur Reduzierung von geschlechtsspezifischer Entgeltungleichheit auffordert.

Die Befragungen von Beschäftigten, Betrieben und Dienststellen sowie Betriebs- und Personalräten ergab, dass der unbereinigte Gender Pay Gap deutlich geringer als in größeren Betrieben ausfiel.

Die Befragung ergab aber auch, dass das Entgeltgleichheitsgebot sowie das Entgelttransparenzgesetz selbst in kleineren Betrieben und Dienststellen deutlich weniger bekannt ist.

Da das Ziel, einen geschlechterbedingten Lohnunterschied abzubauen, auch bei kleineren Betrieben und Dienststellen nicht erreicht wird und viele Beschäftigte von ihren Rechten keine Kenntnis haben, spricht sich der dbb auch in diesem Zusammenhang dafür aus, im ersten Schritt die Beschäftigten besser über ihre Rechte zu informieren.



Karriere- und Erwerbschancen von Frauen verbessern, statt Symbolpolitik betreiben

Stellungnahme zum Evaluationsgutachten zum Entgelttransparenzgesetz gem. § 23 EntgTranspG

Mai 2023

Zusammenfassung

Frauen und Männer werden beim gleichen Arbeitgeber, wenn sie die gleiche Arbeit leisten, gleich entlohnt. Das garantieren insbesondere Tarifverträge. Weder die bereinigte noch die unbereinigte Entgeltlücke sind Indikatoren oder Ausdruck einer Entgeltdiskriminierung. Nach Abzug der strukturellen Ursachen reduziert sich die bereinigte Entgeltlücke in Deutschland auf etwa sieben Prozent (Stat. Bundesamt 2022) und fällt laut Statistischem Bundesamt bei Berücksichtigung umfassenderer Daten zu lohnrelevanten Merkmalen noch geringer aus.

Die geringen Anwendungsfälle und Motive der Geltendmachung des Auskunftsanspruches belegen abermals, dass das Entgeltgleichheitsgebot in Deutschlands Betrieben eingehalten wird. Insbesondere tarifvertraglich geregelte Entgeltsysteme gewährleisten die gleiche Bezahlung bei gleicher Arbeit. Die Vergütung nach Tarifverträgen erfolgt transparent, geschlechtsneutral und tätigkeitsbezogen. Zu Recht gilt deshalb nach der Rechtsprechung des BAG eine Richtigkeitsgewähr für Tarifverträge. Tarifgebundene und tarifanwende Arbeitgeber sind folgerichtig aus dem Anwendungsbereich des Gesetzes herauszunehmen.

Die Erwägung des IAW, die bestehenden Privilegierungen für tarifgebundene bzw. tarifanwendende Betriebe zu überdenken, läuft dem zuwider und übersieht den Tarifvorrang als zentrales Element für die Koalitionsfreiheit. Mit der Aufnahme einer ausdrücklichen Angemessenheitsvermutung für tarifvertragliche Entgeltregelungen hat der deutsche Gesetzgeber zu Recht anerkannt, dass die Tarifvertragsparteien Transparenz und Gleichbehandlung bei der Bezahlung gewährleisten. Die Sozialpartner haben bewiesen, dass sie eine faire Vergütung sicherstellen. All das darf nicht in Frage gestellt werden.

Die Evaluation ignoriert die tatsächlichen Ursachen unterschiedlicher Bezahlung. Der weit überwiegende Anteil des gesamtwirtschaftlichen Entgeltunterschieds ist auf Faktoren zurückzuführen, die in der persönlichen Erwerbsbiografie begründet liegen. Dazu zählen z. B. tradierte Rollenbilder und fehlende Kinderbetreuungsstrukturen, nicht jedoch vermeintliche Entgeltbenachteiligungen von Mann und Frau. Das EntgTranspG geht diese strukturellen Ursachen der Entgeltunterschiede nicht an. Mit verschärften Regulierungen zur Entgelttransparenz verbessern sich weder die Rahmenbedingungen für Frauen im Erwerbsleben noch ihre Erwerbsbeteiligung und damit ihre Einkommensperspektive.

Nur wenn die Ursachen für Geschlechterunterschiede am Arbeitsmarkt angegangen werden, können Entgeltunterschiede nachhaltig reduziert werden. Statt die ganze Verantwortung mit bürokratischen Lasten auf Unternehmen abzuwälzen, brauchen wir eine gezielte Verbesserung von Erwerbs- und Karriereaussichten sowie die Förderung von Initiativen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Auch mit der bis Juni 2026 in Deutschland umzusetzenden Lohntransparenz-Richtlinie wird keine einzige Ursache unterschiedlicher Bezahlung wirkungsvoll adressiert. Vielmehr wird eine mittelstandsfeindliche und bestehende tarifvertragliche Regelungen ignorierende Kontrollbürokratie geschaffen. Dies führt weder zu einer besseren Bezahlung noch zu einer stärkeren Akzeptanz europäischer Regelungen in der Breite der Bevölkerung. Hier muss die Ampel-Koalition ihre eigenen Beschlüsse im Koalitionsvertrag zu einem Belastungsmoratorium ernst nehmen und auf unnötige Berichtspflichten verzichten.

Im Einzelnen

Die Ergebnisse fokussieren den Zeitraum zwischen 2019 und 2022. Insgesamt wurden im Rahmen der Feldzeit (August - Oktober 2022) 2.332 Beschäftigte, 1.085 Betriebe und 1.108 Dienststellen sowie 567 Betriebs- und 309 Personalräte in verschiedenen Betriebsgrößenklassen per Telefon-Interview aus einer Zufallsstichprobe befragt.

A. Methodisches Vorgehen

Die Einbeziehung der Sozialpartner und anderer Experten im Rahmen explorativer Interviews zu Beginn der Evaluation ist begrüßenswert, ebenso wie das virtuelle Zusammenkommen zu den ersten Ergebnissen des IAW im Januar 2023. An der Erstellung der Fragebögen waren die Sozialpartner als die entscheidenden Player der Entgeltfindung demgegenüber nicht beteiligt. Diese Phase der Evaluation blieb sehr intransparent. Die verwendeten Fragebogen in Anhang 8.3 sind dem Dokument nicht beigefügt, weshalb von hier aus nicht sicher nachvollzogen werden kann, ob die Tendenziosität der Fragestellungen in Bezug auf mögliche Verschärfungen des EntgTranspG hinreichend aufgehoben wurde.

B. Diskussion der Ergebnisse und Handlungsempfehlungen

Anpassungen und Verschärfungen des Gesetzes wären die falsche Weichenstellung, weil sie die Ursachen der Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen nicht angehen und die funktionierende Sozialpartnerschaft in Frage stellen. Dafür spricht insbesondere die Feststellung des IAW, dass das EntgTranspG ohne kausalen Effekt auf Entgeltlücken ist. Weder die vorgelegten Daten noch die erhobenen empirischen Befunde geben Anlass zu etwaigen Verschärfungen des Gesetzes. Nicht zuletzt würden Unternehmen erneut mit unverhältnismäßigem Mehraufwand und zusätzlichen Kosten überzogen.

1. Ausgangspunkt: Unbereinigte Lohnlücke

Zu begrüßen ist, dass sich das Gutachten mit den Definitionen und Bedeutungen der bereinigten und unbereinigten Lohnlücke auseinandersetzt. Die unbereinigte Lohnlücke sagt nichts über die Entgeltungleichheit gleicher Tätigkeiten in einem Betrieb aus und kann - wie zu Recht ausgeführt wird - auch durch Faktoren bedingt sein, die ein gleiches Entgelt rechtfertigen.

Soweit feststellbar, sind die Entgeltunterschiede in kleinen Betrieben (20 bis 200 Beschäftigte) am geringsten und verdienen Frauen in Ostdeutschland mehr als Männer (im Jahr 2021 in Westdeutschland: 20,6 Prozent; in Ostdeutschland: 6,3 Prozent laut IAB-Studie). Beides wird im Gutachten zwar erfasst, findet jedoch im Rahmen der Auswertung nur unzureichend Berücksichtigung. Richtig wäre jedoch einerseits der Schluss gewesen, dass die Schwellenwerte im EntgTranspG berechtigt sind und andererseits, dass die Ursachen von Entgeltunterschieden von anderen Faktoren abhängen, wie z. B. tradierten Rollenbildern, Kinderbetreuungsstrukturen oder der Berufswahl. So sind in den östlichen Bundesländern die Erwerbsunterbrechungen kürzer und die Berufserfahrung in Vollzeit höher.

2. Unbereinigte Lohnlücke ist nicht mit Diskriminierung gleichzusetzen

Aus dem Gutachten geht nicht klar hervor, dass die bereinigte Entgeltlücke kein Beleg für eine strukturelle Benachteiligung ist. Das Statistische Bundesamt hat selbst darauf hingewiesen,

dass bei der Berechnung der bereinigte Lohnlücke (7 % im Jahr 2022) nicht sämtliche lohnrelevante Merkmale zur Verfügung stehen und der Wert niedriger liegen würde, wenn die Statistikbehörden alle lohnbestimmenden Faktoren kennen würden. Dazu zählen z. B. Angaben zu Erwerbsunterbrechungen aufgrund von Schwangerschaft. Entgeltunterschiede können außerdem durch Faktoren bedingt sein, die ein ungleiches Entgelt rechtfertigen. Dazu zählen zum Beispiel einschlägige Berufserfahrungen und Zusatzqualifikationen.

3. Angemessenheitsvermutung für tarifvertragliche Regelungen berechtigt

Das Gutachten empfiehlt die Überprüfung der Angemessenheitsregelung und der vereinfachten Verfahren ohne Würdigung des positiven Einflusses von Tarifverträgen. Tarifverträge werden von den Sozialpartnern ausgehandelt. Arbeitnehmer- und Arbeitgeberinteressen sind hier angemessen vertreten. Nach der ständigen Rechtsprechung des BAG gilt deshalb für Tarifverträge eine Richtigkeitsgewähr. Daher war es richtig, die Angemessenheitsvermutung in § 4 Abs. 5 EntgTranspG aufzunehmen und vereinfachte Verfahren zu schaffen (§ 14 EntgTranspG).

Tarifverträge dürfen nicht als Ursache für eine mittelbare Diskriminierung diskreditiert werden. Sachgerecht ist vielmehr, tarifgebundene und tarifanwendende Arbeitgeber komplett aus dem Anwendungsbereich des Gesetzes herauszunehmen. Tarifliche Entgeltstrukturen sind tätigkeitsbezogen, geschlechtsneutral und durch die Bekanntmachungspflicht des § 8 TVG transparent. Jedenfalls aber ist an den bestehenden Privilegien für tarifgebundene bzw. tarifanwendende Arbeitgeber festzuhalten.

4. Keine „one size fits all“-Definition für gleiche oder gleichwertige Arbeit

Die Gleichwertigkeit ist zu Recht objektiv aus Unternehmenssicht zu bestimmen. Die Unternehmen konnten hinsichtlich der Bildung von Vergleichsgruppen und damit hinsichtlich der Clustierung vergleichbarer Tätigkeiten individuelle Lösungen für ihr Unternehmen finden. Eine weitergehende gesetzliche Definition ist damit nicht erforderlich. Insbesondere wäre eine einheitliche Bewertung von Tätigkeiten nach Gleichwertigkeit verfehlt. Das Konzept des gleichen Entgelts bei gleichwertiger Arbeit kann nicht über Sektoren oder Berufszweige hinweg definiert werden, da Produktivität, Wertschöpfung, Qualifikation und viele weitere Faktoren nicht vergleichbar sind. Einheitliche gesetzliche Reglementierungen würden betriebs- und branchenübergreifenden Besonderheiten nicht gerecht und einen Eingriff in die Tarifautonomie darstellen.

Mit der derzeit getroffenen Regelung in § 4 Abs. 2 EntgTranspG, wonach für die Beurteilung der Gleichwertigkeit die Faktoren Art der Arbeit, Ausbildungsanforderungen und Arbeitsbedingungen Berücksichtigung finden müssen, können Sozialpartner, Betriebspartner und Unternehmen branchen- und betriebsbezogenen Gegebenheiten gerecht werden.

5. Geringe Inanspruchnahmen als Beleg für die Arbeitszufriedenheit

Die Inanspruchnahme des Auskunftsanspruchs ist gering. Laut Gutachten machten 4 Prozent der anspruchsberechtigten Arbeitnehmer diesen seit Inkrafttreten des EntgTranspG geltend. Obwohl das EntgTranspG schon über einen längeren Zeitraum gilt, ist der Anteil der Beschäftigten, die bereits eine Auskunft verlangt haben, im Vergleich zur Vorgängerevaluation nicht gestiegen. Die geringe Inanspruchnahme belegt abermals, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Deutschlands Betrieben mit ihren Arbeitsbedingungen und ihren Entgelten zufrieden sind.

Abgesehen davon, dass ebenso häufig Männer wie Frauen anfragten, war die häufigste Motivation der Anfragenden, bessere Lohnverhandlungen führen zu können. Dabei ging es der Hälfte der Anfragenden auch darum, den eigenen Stand im Unternehmen besser einschätzen zu können. Lediglich knapp ein Drittel der Anfragenden hatte den Verdacht, unfair bezahlt zu werden, wobei offen ist, ob diese Annahme geschlechtsspezifisch determiniert ist.

Nach den Befragungsergebnissen kann die geringe Inanspruchnahme keinesfalls - wie behauptet wird - mit der Angst vor negativen Konsequenzen im Arbeitsverhältnis begründet werden. Knapp 30 Prozent der Befragten wüssten sowieso schon, was die Kolleginnen und Kollegen

verdienen. Was dies im Einzelnen bedeutet, wurde nicht aufgeschlüsselt. Ebenso spielt die konkrete Kenntnis, wie und bei wem der Antrag gestellt werden soll, aus Beschäftigtensicht keine Rolle für die Geltendmachung des Auskunftsanspruches. Nur 8,6 Prozent gaben an, sie wüssten nicht, an wen sie sich wenden sollten. Auch insofern ist weder eine Kollektivierung noch eine Vereinfachung des Auskunftsverfahrens notwendig oder geboten.

6. Ausweitung des Auskunftsanspruchs ist unnötige Mehrbelastung

Eine Absenkung der Zugangsschwelle von 200 Beschäftigten hätte unverhältnismäßig hohe Belastungen für die Unternehmen zur Folge, ohne dass dadurch ein Beitrag zu mehr Lohngerechtigkeit geleistet werden würde. Der administrative Implementierungsaufwand wurde schon bei Einführung des EntgTranspG unterschätzt. Der vom Gesetzgeber prognostizierte Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft war deutlich zu niedrig angesetzt. Der Aufwand durch das Auskunftsverlangen steht schon heute in keinem angemessenen Verhältnis zur bereinigten statistischen Entgeltlücke. Hoher Aufwand entsteht auch dadurch, dass Unternehmen hinsichtlich der Bildung von Vergleichsgruppen und damit hinsichtlich der Clusterung vergleichbarer Tätigkeiten individuelle Lösungen finden müssen - das ist insbesondere kleinen und mittelständischen Unternehmen nicht zumutbar.

Die Bildung einer Vergleichsgruppe von sechs Personen des anderen Geschlechts ist datenschutzrechtlich notwendig. Ein pauschaler Vorrang des Entgeltgleichheitsgebots stünde einem angemessenen Interessenausgleich zwischen Entgeltgleichheitsgebot und Persönlichkeitsschutz entgegen und übersieht, dass der Persönlichkeitsschutz als ein spezielles Freiheitsgrundrecht höher zu gewichten sein kann als das Entgeltgleichheitsgebot, das lediglich Ausdruck eines verfassungsrechtlichen Gebots ist. Der Vorschlag, der Gesetzgeber müsse die „Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern so gewichten, dass sie nicht hinter das Interesse am Datenschutz zurücktritt“, führt daher ins Leere.

7. Anknüpfung der Auskunft an Betrieb sachgerecht

Das Gesetz begrenzt die Auskunftspflicht zu Recht auf Entgeltregelungen, die in demselben Betrieb bei demselben Arbeitgeber angewendet werden. Durch eine Ausweitung der Auskunft auf das gesamte Unternehmen entstünde erneuter Mehraufwand für Arbeitgeber. Insbesondere Unternehmen, die in mehreren Regionen tätig sind, wären besonders betroffen. Bei unterschiedlichen Entgeltregelungen ergäbe sich zudem ein für das Aufzeigen einer Diskriminierung unklarerer Wert für den Arbeitnehmer. Unterschiedliche Entgeltregelungen in unterschiedlichen Regionen bei einem überregional tätigen Arbeitgeber müssen daher weiterhin zulässig bleiben. Im Übrigen wäre eine solche Ausweitung auch systemfremd, da für das Auskunftsverfahren grundsätzlich der Betrieb als Anknüpfungspunkt festgelegt wurde, so z. B. beim Schwellenwert und bei der grundsätzlichen gesetzlichen Zuständigkeit des Betriebsrates als ersten Adressaten des Auskunftsersuchens und für die Erteilung der Auskunft.

8. Weitere Rechtsfolgenregelung ist überflüssig

Es bedarf keiner Normierung eines Erfüllungsanspruches durch das EntgTranspG. Ein Erfüllungsanspruch wegen Entgeltbenachteiligung ist bereits geltendes Recht und ergibt sich aus den Vorgaben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Doppelungen führen zu Rechtsunsicherheit. Die Ergebnisse der Befragung legen - anders als es das Gutachten behauptet - auch keineswegs nahe, dass die geringe Inanspruchnahme aus einer unklaren Regelung herrührt. Im Gegenteil geben sogar 20 Prozent der Beschäftigten, die einen Auskunfts-Antrag gestellt haben, an, damit eine Grundlage für eine Klage gegen den Arbeitgeber zu schaffen.

9. Beteiligung der Arbeitnehmer-Vertretungen schon heute gewährleistet

Das Gutachten schlägt vor, dass Arbeitgeber die Beantwortung der Auskunftsansprüche nicht mehr oder nur noch mit Zustimmung der Arbeitnehmer-Vertretungen an sich ziehen dürfen. Vorgeschlagen wird auch die Einrichtung einer Ombudsstelle. Argument sei, dass die Rolle der Arbeitnehmervertretungen bei der Wahrnehmung des Auskunftsanspruches nach dem EntgTranspG schwer durchschaubar sei. Die Beantwortung durch den Arbeitgeber ist jedoch schon

heute an zusätzliche Voraussetzungen geknüpft und hat insbesondere unter Einbindung des Betriebsrates zu erfolgen, vgl. § 14 EntgTranspG. Dieses Vorgehen berücksichtigt die Interessen der Arbeitnehmervertretungen hinreichend und hat sich bewährt. Es besteht kein Anlass, davon abzuweichen.

10. Entgeltprüfverfahren sollten freiwillig bleiben

Die bisherige Erfahrung mit betrieblichen Prüfverfahren zeigt, dass die Freiwilligkeit der richtige Weg ist. Richtig ist auch, dass es weder einen vorgegebenen Prüfzeitraum noch eine Pflicht zur betriebsinternen Veröffentlichung im EntgTranspG gibt. Betriebliche Prüfverfahren sind hoch arbeitsaufwendig und teuer, da die betriebsindividuellen Entgeltstrukturen jeweils in einem extern vorgegebenen Berechnungssystem abgebildet werden müssen. Deshalb ist es wichtig, den Unternehmen die Entscheidung über das Ob und Wie der Durchführung eines Entgeltprüfverfahrens zu überlassen.

Die geforderte Einführung eines verpflichtenden Prüfverfahrens zur Entgeltgleichheit stellt einen Eingriff in die Tarifautonomie dar. In vielen Branchen werden die Entgelttarifverträge auf regionaler Ebene und nicht bundesweit vereinbart. Unternehmen, die in verschiedenen Tarifgebieten vertreten sind, müssten dann für jede einzelne dieser Tarifregionen die für ihre Arbeitnehmer geltenden Entgeltsysteme überprüfen und vergleichen. Tarifgebundene und tarifanwendende Arbeitgeber sind daher in jedem Fall von der Aufforderung zur Durchführung eines Prüfverfahrens auszunehmen. Damit wird der Bedeutung von Tarifverträgen Rechnung getragen und der Gefahr eines Eingriffs in die Tarifautonomie entgegengewirkt. Entgeltprüfverfahren haben zudem keine wesentlichen Auswirkungen auf die Entgeltgleichheit, da bereits die Tarifverträge und weitere kollektivrechtliche Vereinbarungen die Entgeltgleichheit gewährleisten.

Die Aufforderung zu Entgeltprüfverfahren ist auch ohne die Verpflichtung ein Konjunkturprogramm für Unternehmens- und Personalberatungen, ohne deren Unterstützung mit entsprechender Informationstechnik bei der Analyse sowie deren Beratung bei der Auswertung der Ergebnisse die Durchführung eines Prüfverfahrens für Unternehmen in aller Regel nicht zu bewerkstelligen sein wird. Je mehr Regulierung mit der Maßnahme verbunden ist, desto geringer ist jedoch der Anreiz, sie durchzuführen.

11. Keine Einführung zertifizierter Prüfverfahren

Die Einführung zertifizierter Prüfverfahren ist abzulehnen und würde die Durchführung eines betrieblichen Prüfverfahrens nicht erleichtern, sondern aufgrund der Vielgestaltigkeit der Entgeltstrukturen und unternehmerischen Anforderungen nicht passgenau auf die Belange der Branche oder des einzelnen Unternehmens zugeschnitten sein. Ebenso wäre jedes staatlich zertifizierte Prüfverfahren ein Eingriff in die Tarifautonomie. Es ist Ausdruck des Versuchs einer zunehmenden staatlichen Einflussnahme auf die Entgeltfestsetzung und kommt einer weitreichenden Inhaltskontrolle bis hin zur Tarifizensur gleich. Die Bewertung von Arbeit ist ureigene Aufgabe der Tarifvertragsparteien in den jeweiligen Branchen, nicht der Politik.

12. Berichtspflichten nicht sanktionieren

Die Ergebnisse der Unternehmensbefragung zur Erstellung eines Entgeltberichts nach dem EntgTranspG erfordern keine Einführung von Sanktionen bei einer Verletzung der Berichtspflicht. Von den zur Berichtserstellung aufgeforderten Unternehmen geben 11 Prozent der Unternehmen ohne tarifliche Entgeltstruktur und knapp jedes Dritte Unternehmen mit tariflicher Entgeltstruktur an, über Gleichstellung und Entgeltgleichheit im Lagebericht berichtet zu haben. Fast 40 Prozent der Unternehmen mit tariflicher Entgeltstruktur konnte keine Angaben darüber machen, ob berichtet wurde. Dabei blieben insbesondere die Gründe unklar, weshalb keine konkreteren Angaben zum Bericht getroffen werden konnten. So können Befreiungstatbestände von der Lageberichtspflicht und damit auch von der Berichtspflicht nach dem EntgTranspG für die Unternehmen einschlägig sein, weshalb keine Berichte im Bundesanzeiger zu verzeichnen sind.

13. Schwellenwerte bei betrieblichen Prüfverfahren und Berichtspflichten erhalten

Es ist richtig, dass die Vorgaben ausschließlich für Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten bestehen. Die Empfehlung der Absenkung des Schwellenwertes für die Prüfverfahren und die Berichtspflichten entbehrt jeglicher Datengrundlage. Im Gegenteil unterstützt die Datenanalyse zur geringeren Lohnlücke in kleinen Unternehmen die Beibehaltung des Schwellenwertes. Für die Gruppe der Unternehmen mit weniger als 200 Beschäftigten ergibt sich aus dem Gutachten die Erkenntnis, dass Entgeltunterschiede dort geringer sind. Die Mehrheit der kleinen Betriebe gibt außerdem an, konkrete Maßnahmen für mehr Entgeltgleichheit eingeführt zu haben. Somit gilt auch für diese Unternehmen, dass Maßnahmen freiwillig und passgenau ergriffen werden.

14. Einführung eines Verbandsklagerechts nicht geboten

Ein Verbandsklagerecht ist mit dem deutschen Recht grundsätzlich inkompatibel. Das nationale Recht gewährleistet die individuelle Rechtsdurchsetzung umfassend. Verbände/Gewerkschaften sind nicht besser zur Rechtsdurchsetzung geeignet als die dafür ausgebildete Rechtsanwaltschaft. Es gibt daher keinen Anlass für ein Verbandsklagerecht. Zur Umsetzung der Lohntransparenz-RL gilt: Ein Verbandsklagerecht muss das Einverständnis der Betroffenen im Sinne eines abgeleiteten Klagerechts voraussetzen und kann nur für qualifizierte Verbände bestehen.

15. Höherer Bekanntheitsgrad des EntgTranspG wirkungslos

Das Gutachten schlägt vor, der Gesetzgeber und die Sozialpartner sollten die Vorgaben des EntgTranspG bekannter machen. Erwartungsgemäß machen jedoch nur wenige Arbeitnehmer vom Anspruch auf Auskunft Gebrauch. Auch bei größerer Bekanntheit ist eine höhere Inanspruchnahme des Auskunftsinstrumentes nicht zu erwarten. Die Arbeitnehmer in Deutschland sind mit ihren Arbeitsbedingungen zufrieden.

C. Ursachen für unterschiedliche Erwerbsverläufe von Frauen und Männern *angehen*

Das Entgelttransparenzgesetz setzt nicht an den Ursachen der Entgeltunterschiede. Wirksamer sind vielmehr Möglichkeiten der Förderung der Entgeltgleichheit mit einem gesamtgesellschaftlichen Ansatz. Wissenschaftliche Untersuchungen bestätigen, dass der weit überwiegende Anteil des gesamtwirtschaftlichen Entgeltunterschieds auf Faktoren zurückzuführen ist, die in der persönlichen Erwerbsbiografie begründet liegen. Dazu zählen:

- häufigere Erwerbsunterbrechungen, vor allem aufgrund familiärer Verpflichtungen sowie falscher Anreize durch das Steuer- und Sozialversicherungsrecht.
- mangelnde Kinderbetreuungsoptionen: Vielfach scheitert der frühe Einstieg nach der Elternzeit bzw. eine schnelle Erhöhung der Arbeitszeit an mangelnden oder nur sehr knappen Kindergartenplätzen sowie der Betreuung nach der Schule. Die Arbeitstätigkeit wird hierzu entweder auf Teilzeit reduziert oder komplett unterbrochen.
- die Berufswahl: Frauen bevorzugen noch immer überwiegend Berufe und Branchen, in denen weniger gezahlt wird, wie z. B. Sozialberufe, während Männer stärker Berufen und Branchen mit höherer Bezahlung, wie z. B. Elektrotechnik, nachgehen.

Der beträchtliche Unterschied bei der unbereinigten Entgeltlücke zwischen West- und Ostdeutschland (im Jahr 2021 in Westdeutschland: 20,6 Prozent; in Ostdeutschland: 6,3 Prozent laut IAB-Studie) ist offenkundig nicht mit Entgeltsystemen, fehlender Entgelttransparenz oder gar Diskriminierung erklärbar, sondern mit einem unterschiedlich geprägten Berufswahl- und Erwerbsverhalten von Frauen und Männern in Ost und West.

1. Haltung in der Gesellschaft verändern

Die meisten Hindernisse für Frauen im Erwerbsleben sind auf Geschlechterstereotype zurückzuführen. Es fängt dabei an, dass technische Kompetenz und Führungsqualitäten häufig immer noch eher Männern zugeschrieben werden und hört damit auf, dass vor allem Frauen in der

Verantwortung für die Betreuung von Kindern und Pflege von Angehörigen gesehen werden. Dies wird sich nur durch gesellschaftlichen Wandel und Vorbildern auf allen Ebenen ändern.

2. Im Bildungssystem frühzeitig Chancengleichheit gewährleisten

Bereits in der frühkindlichen Bildung müssen die Weichen für Chancengleichheit gestellt und gängigen Rollenbildern entgegengewirkt werden. Mädchen und Jungen müssen gleichberechtigt ihren individuellen Interessen und Talenten entsprechend gefördert werden,

3. Klischeefreie Berufswahl fördern

Das Berufswahlspektrum von Frauen (und auch Männern) ist noch zu eng. Frauen sind überdurchschnittlich oft in Branchen und Berufen mit niedrigem Vergütungsniveau bzw. geringeren Qualifikationserfordernissen tätig. Wir brauchen eine frühzeitige und kontinuierliche Studien- und Berufsorientierung und -beratung, die noch stärker über Verdienstchancen und Karriere-möglichkeiten aufklärt und mehr Frauen und ihr gesamtes Umfeld für MINT-Berufe begeistert. Da Eltern maßgeblichen Einfluss auf die Berufswahl der Kinder haben, muss Elternarbeit ein wesentlicher Bestandteil von Berufsorientierungsmaßnahmen sein. Frauen müssen nicht nur in der Schule durch die Berufsorientierung, sondern darüber hinaus auch beim Einstieg in Ausbildung und Studium in männerdominierten Fächern begleitet und unterstützt werden.

4. Mehr Frauen in Führungspositionen

Um mehr Frauen für Führungspositionen zu interessieren und sie ihnen dann auch zu ermöglichen, braucht es sichtbare positive Vorbilder, Mentoring und Netzwerke als Gegengewicht zu den „old boy clubs“ sowie gezielte Vorbereitungs- und Förderprogramme in Unternehmen. Die vielen guten Unternehmensbeispiele gilt es weiter zu verbreiten und bekannt zu machen. Gesetzliche (Frauen-) Quoten gehen hingegen an der grundlegenden Problematik vorbei und versuchen Ungleichheiten zu „reparieren“, die schon viel früher ihre Wurzeln haben.

5. Negative Erwerbsanreize abschaffen

Sowohl das Steuer- als auch das Beitragsrecht setzen negative Erwerbsanreize für Zweitverdienende - meistens Frauen - und stärken die traditionelle Rollenverteilung zwischen den Geschlechtern. Die Steuerklassenkombination IV/IV mit Faktor sollte daher bei gemeinsamer Veranlagung von Paaren zur Regel gemacht werden.

6. Potenzial für eine familienfreundliche Personalpolitik nutzen

Unternehmen tun bereits viel, um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Familienverantwortung zu unterstützen. Viele Unternehmen halten während Erwerbspausen Kontakt und ermöglichen die Teilnahme an Weiterbildungen und Veranstaltungen. Modelle zur Flexibilisierung der Arbeitszeit, mobiles Arbeiten oder ein erleichteter Wiedereinstieg nach Erwerbspausen sind in Zeiten des Fachkräfte-mangels ein Mittel für Unternehmen, qualifiziertes Personal zu gewinnen und zu halten. Starre gesetzliche Vorgaben vor allem in Bezug auf die Arbeitszeit schränken hier die betrieblichen Möglichkeiten eher ein. Die Regelungen zu Ruhezeiten sollten angepasst werden, um Eltern eine Kinderbetreuung am Nachmittag und das Bearbeiten von E-Mails am Abend zu ermöglichen, ohne dass sie dann am nächsten Tag erst später nach einer ununterbrochenen Ruhezeit von 11 Stunden die Arbeit wieder aufnehmen dürfen.

7. Beschleunigter Ausbau der Betreuungsangebote

Nur durch flächendeckende und qualitativ hochwertige Ganztagsbetreuung in Kitas und Schulen können Eltern in Vollzeit oder vollzeitnah erwerbstätig sein. Gleichermaßen bedürfen Pflegende neben ihrer Beschäftigung eines übersichtlichen Beratungsangebots und einer unterstützenden Infrastruktur mit ambulanten, wie (teil-) stationären Unterstützungsangeboten, die bedarfsgerecht, wohnortnah und auch kurzfristig verfügbar sind.

Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Abteilung Arbeitsrecht und Tarifpolitik

T +49 30 2033-1211

<mailto:arbeitsrecht@arbeitgeber.de>

Die BDA organisiert als Spitzenverband die sozial- und wirtschaftspolitischen Interessen der gesamten deutschen Wirtschaft. Wir bündeln die Interessen von einer Million Betrieben mit rund 30,5 Millionen Beschäftigten. Diese Betriebe sind der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden.

Stellungnahme

The logo of the German Trade Union Confederation (DGB) is a red parallelogram with the white letters 'DGB' inside.

Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB)

Evaluationsgutachten

zum Entgelttransparenzgesetz (§ 23 EntgTranspG)

Weiterentwicklung des Entgelttransparenzgesetzes unumgänglich!

30.05.2023

Vorbemerkung

Mit der vorliegenden Stellungnahme bezieht der DGB Position zum zweiten Evaluationsgutachten zur Wirkung des Entgelttransparenzgesetzes (§ 23 EntgTranspG), das nun erstmals den gesetzlich vorgesehenen vierjährigen Berichtszeitraum vollständig berücksichtigt.

Das Gutachten des Instituts für angewandte Wirtschaftsforschung e. V. (IAW) an der Universität Tübingen gibt sechs Jahre nach Inkrafttreten einen umfassenden Einblick in die Wirksamkeit des Entgelttransparenzgesetzes und ermöglicht eine Bilanz. Es legt die zahlreichen Schwachstellen bei der gesetzlichen Ausgestaltung genauso offen, wie die Schwierigkeiten bei der Anwendung auf betrieblicher Ebene. Und es dokumentiert in vielfältiger Weise, dass das Gesetz sein Ziel nach wie vor nicht erreicht: das Gebot des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher und gleichwertiger Arbeit auf betrieblicher Ebene durchzusetzen.

Angesicht der festgestellten Defizite des Entgelttransparenzgesetzes ist die jüngst verabschiedete EU-Entgelttransparenzrichtlinie ein Glücksfall für dessen Weiterentwicklung: Ihre Vorgaben sind so weitgehend, dass die Bekämpfung der Entgeltlücke auf betrieblicher Ebene realistisch erscheint.

**Deutscher
Gewerkschaftsbund
Bundesvorstand**
Frauen, Gleichstellungs- und
Familienpolitik

Anja Weusthoff
Abteilungsleiterin

anja.weusthoff@dgb.de

Telefon: 030 - 2 40 60 144

Keithstraße 1
10787 Berlin

www.frauen.dgb.de

I. Wirkung und Entwicklung des Entgelttransparenzgesetzes

1. Zur Umsetzung, Wirkung und Bewertung des Gesetzes im Lichte der gutachterlichen Erhebung (Kapitel 6)

Herzstück der Evaluation sind die Ergebnisse einer standardisierten Befragung von Beschäftigten, Betrieben und Dienststellen sowie Betriebs- und Personalräten, die der DGB mit besonderer Aufmerksamkeit zur Kenntnis nimmt.

Zusätzliche Erkenntnisse ließen sich hier gewinnen, wenn auch bei den Aussagen der Beschäftigten ersichtlich gewesen wäre, ob sie in Betrieben oder Dienststellen arbeiten.

1.1. Entgeltgleichheit – wichtiges Thema vor allem für Beschäftigte

Für über 90 Prozent der weiblichen Beschäftigten ist Entgeltgleichheit ein sehr wichtiges oder wichtiges Thema. Auch wenn die Zustimmungswerte der Männer im Vergleich zur Vorgängererhebung gesunken sind und insgesamt unter denen der Frauen liegen, wird eines deutlich: Die Mehrheit der Beschäftigten hat die große Relevanz einer geschlechtergerechten Entlohnung erkannt. Diejenigen, die dem Thema keine Bedeutung beimessen, da sie sich von Entgeltungleichheit nicht betroffen fühlen, sind eindeutig in der Minderheit.

Allerdings wird in Betrieben bzw. Dienststellen mit mehr als 200 Beschäftigten das Thema Entgeltgleichheit in deutlich geringerem Maße als sehr oder eher relevant eingeschätzt (31 % bzw. 17 %)¹. In Dienststellen dominiert die Einschätzung (78 %), dass Entgeltungleichheit nicht existiert – ein Wert, der im Vergleich zur Befragung in der Vorgängerevaluation um 33 Prozent gestiegen ist. Auch in den Betrieben ist diese Haltung weit verbreitet (63 %): Hier herrscht bei den Antworten aber der Verweis auf einen Tarifvertrag als Begründung für die geringe Relevanz des Themas (65 %) vor.

Ein ähnliches Bild liefert die Befragung der Betriebs- und Personalräte. Auch hier ist die Bedeutung des Themas im Vergleich zur Vorgängerevaluation rückläufig, wobei Betriebsräte dem Thema einen deutlich höheren Stellenwert zumessen als Personalräte. Die Gründe für die geringe Relevanz unterscheiden sich kaum von denen der Personalverantwortlichen. Vorherrschend ist die Annahme, dass keine Entgeltungleichheit existiert (73 %), wobei der Wert in tarifgebundenen bzw. tarifynwendenden Unternehmen (79 %) deutlich höher liegt als in nicht tarifgebundenen bzw. tarifynwendenden Unternehmen (62 %).

Unter den Betriebsräten, die dem Thema eine hohe Bedeutung beimessen, geht knapp die Hälfte von Entgeltungleichheit im Betrieb aus, obwohl in 42 Prozent

¹ Quelle für diese und alle weiteren statistischen Angaben ist das Evaluationsgutachten zum Entgelttransparenzgesetz gem. § 23EntgTranspG des Instituts für Angewandte Wirtschaftsforschung e. V. Im Folgenden wurden Prozentzahlen auf- bzw. abgerundet, um auf Angaben nach dem Komma zu verzichten

Seite 3 von 13 der Stellungnahme vom 30.05.2023

der Fälle ein Tarifvertrag existiert. Der Mehrheit der Betriebs- und Personalräte erscheint Entgeltungleichheit aufgrund der Tarifbindung ihres Arbeitgebers irrelevant und die Bedeutung des Themas ist im Vergleich zur Vorgängerevaluation gesunken.

Es macht einen großen Unterschied, ob allgemein oder konkret zum Thema Entgeltgleichheit gefragt wird. Frauen (13 %) gehen mehr als doppelt so oft von einem geringeren Stundenlohn aus als Männer (6 %). Eine Mehrheit von 61 % führt das direkt auf ihr Geschlecht zurück. Die Motivation dagegen vorzugehen ist hingegen gering. Zudem ergab die Befragung, dass Beschäftigte vor allem mit vertrauten Personen über das eigene Gehalt sprechen. Das bedeutet auch: Der mit dem Gesetz angestrebte Bruch des Tabus, sich mit Kolleg*innen über das erzielte Entgelt auszutauschen, wurde nicht erreicht. Ein Mentalitätswandel blieb aus.

1.2. Entgelttransparenzgesetz – Bekanntheit eher rückläufig

Während bei der Vorgängerevaluation noch rund drei tel der Beschäftigten das Entgeltgleichheitsgebot bekannt war, trifft diese Aussage aktuell nur noch auf rund die Hälfte zu, wobei es einen deutlichen Unterschied zwischen den Geschlechtern (Frauen: 45 %; Männer: 53 %) gibt. In Betrieben und Dienststellen und auch bei Betriebsräten hat sich die Bekanntheit des Entgeltgleichheitsgebot hingegen verfestigt und sogar ausgebaut. Allerdings ist es in Betrieben mit weniger als 200 Beschäftigten – die nicht unter das Entgelttransparenzgesetz fallen – weniger bekannt. Auch Personalräte kennen das Entgeltgleichheitsgebot seltener als vor einigen Jahren.

Bei der Bekanntheit des Entgelttransparenzgesetzes ist bei Arbeitnehmenden die gleiche Tendenz wie beim Entgeltgleichheitsgebot zu beobachten: War es laut Ergebnissen der Vorgängerevaluation damals rund der Hälfte der Beschäftigten ein Begriff, weiß heute nur noch ein Viertel von ihnen etwas darüber.

Die Mehrheit der Betriebe (82 %) und Dienststellen (74 %) mit mehr als 200 Beschäftigten weiß um das Entgelttransparenzgesetz. Von den Instrumenten ist der individuelle Auskunftsanspruch mit Abstand am bekanntesten. Weit abgeschlagen mit einem Bekanntheitswert von unter 50 Prozent folgen die Überprüfung der Entgeltstrukturen und die Berichtspflichten. Bekannter sind die Instrumente in Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten, die zu 91 Prozent den individuellen Auskunftsanspruch, zu 56 Prozent die freiwilligen Überprüfungen der Entgeltstrukturen und zu 38 Prozent die Berichtspflichten kennen.

Betriebe mit mehr als 200 Beschäftigten geben an, im Zusammenhang mit dem Entgelttransparenzgesetz v. a. auf die Flexibilisierung von Arbeitszeitmodellen (35 %), die Analyse der Entgeltstruktur bzw. des Entgeltsystems (34 %) und die Anpassung an Funktions- und Stellenbeschreibung (30 %) zu setzen. Dabei wirkt die Frage der Arbeitszeitmodelle als Bestandteil der Berichtspflichten zu Entgeltgleichheit und Gleichstellung nur mittelbar auf das Thema Entgeltgleichheit. Das gilt auch bei der Nennung erreichter Ergebnisse, wie Verbesserung der

Seite 4 von 13 der Stellungnahme vom 30.05.2023

Vereinbarkeit von Familie und Beruf (48 %) und des Arbeits- und Betriebsklimas (45 %), die weniger direkt mit den Zielen des Gesetzes in Zusammenhang stehen als eine gerechtere Entgeltstruktur (52 %) und die Sensibilisierung bezüglich der Thematik (39 %).

Bei den Betriebs- und Personalräten konstatiert die Evaluation eine Stagnation bei der Bekanntheit des Gesetzes, die generell aber bei Personalräten geringer ist als bei Betriebsräten, bei denen sie in größeren Unternehmen 80 Prozent erreicht hat. Der individuelle Auskunftsanspruch als Kernelement des Gesetzes ist dort mehrheitlich bekannt. Auch hier ist ein enger Zusammenhang zwischen Betroffenheit und Bekanntheit der einzelnen Instrumente zu beobachten, der nicht überrascht.

1.3. Individueller Auskunftsanspruch: Kein wirksames Instrument zur Reduzierung der Entgeltlücke

Der individuelle Auskunftsanspruch kommt auch sechs Jahre nach Inkrafttreten des Gesetzes nicht in Fahrt. 4 Prozent der Beschäftigten haben bisher eine Auskunft verlangt, weitere 14 Prozent haben das vor. Betrachtet man aber die 73 Prozent, die bisher den Auskunftsanspruch nicht genutzt haben und das auch in Zukunft nicht planen, wird deutlich: Die Aussicht, mittels dieses Instruments in Richtung Entgeltgleichheit zu gelangen, ist gering.

Dass Männer dieses Instrument in gleichem Maße einsetzen wie Frauen, passt zum Hauptmotiv der Anfragenden: Sie wollen die Auskunft nutzen, um das Gehalt besser zu verhandeln. Auch den Beschäftigten hat sich eingeprägt, dass dieses Thema in tarifgebundenen Unternehmen weniger von Bedeutung ist, weswegen der individuelle Auskunftsanspruch dort als nicht relevant eingestuft wird.

Die Furcht, dass eine Anfrage zum Entgelt von Vorgesetzten negativ ausgelegt wird, nennen 28 Prozent der Frauen und 19 Prozent der Männer als Begründung, den Auskunftsanspruch nicht genutzt zu haben. Diese Differenz bestätigt nach Auffassung des DGB durchaus, dass Frauen häufiger davon ausgehen, ihr Einsatz für ein gerechteres – vor dem Hintergrund der Thematik: höheres – Gehalt werde kritisch eingeschätzt. Zusammen mit dem weiteren Ergebnis der Befragung, dass Beschäftigte nur dann bereit sind gegen Gehaltsunterschiede vorzugehen, wenn die Hürde vergleichsweise niedrig ist, ist damit hinlänglich belegt: Der Auskunftsanspruch kann lediglich als ergänzendes Instrument von Nutzen sein.

Die Befragung in Betrieben und Dienststellen ergab, dass in der Mehrheit der Dienststellen (59 %) und in einer nicht unerheblichen Anzahl von Betrieben (40 %) keine Ansprache hinsichtlich des Auskunftsanspruches stattfindet. Erfolgt eine solche, geschieht dies nach Einschätzung der Arbeitgebenden häufiger von Seiten der Betriebs- oder Personalleitung (24 % / 12 %) als durch den Betriebs- oder Personalrat (16 % / 11 %). Allerdings ist fraglich, ob die

Arbeitgeberseite tatsächlich in der Lage ist, die Aktivitäten der Beschäftigtenvertreter*innen umfänglich zu bewerten.

In der Befragung zeigte sich außerdem, dass für das Auskunftsverfahren in den Betrieben und Dienststellen die Personalabteilungen verantwortlich sind (74 % bzw. 70 %), Betriebs- und Personalräte kommen nur sehr selten zum Zuge. In Betrieben werden deutlich häufiger Anfragen gestellt (19 %) als in Dienststellen. 62 Prozent der Anfragenden sind Frauen. Schwierigkeiten bereitet dabei offensichtlich die Definition „gleichwertiger Arbeit“.

Das beim Auskunftsanspruch mitgeteilte Vergleichsentgelt lag in den Betrieben und Dienststellen mehrheitlich genau auf dem Entgelt der Anfragenden (51 % bzw. 54 %) und deutlich öfter lag das Entgelt der Anfragenden oberhalb (24 % bzw. 39 %) als unterhalb des Vergleichsentgelts (15 % bzw. 8 %). Auffällig ist, in wie vielen Betrieben und Dienststellen keine Angaben gemacht werden (28 % bzw. 38 %), was die Einschätzung des Instruments erschwert. Der Auskunftsanspruch erfordert einen persönlichen Einsatz, so dass ihn möglicherweise eher beruflich etablierte Beschäftigte nutzen. In Dienststellen kam es in Folge eines Auskunftsanspruches deutlich häufiger zu Anpassungen des individuellen Entgelts als in Betrieben (69 % bzw. 26 %), während Anpassungen der Entgeltstrukturen nur selten erfolgten. Es profitiert also bestenfalls die anfragende Person, wodurch die enge Wirkkraft des Instruments nochmal unterstrichen wird.

Die Befragung der Betriebs- und Personalräte ergibt ein anderes Bild. Aus ihrer Sicht sind die Zuständigkeiten Jahre nach Einführung des Gesetzes vielerorts immer noch ungeklärt. Auch wird von einem Viertel der befragten Interessenvertretungen angegeben, dass Auskunftsbegehren von den Arbeitgebern bearbeitet werden, was in deutlichem Kontrast zu den Angaben bei der Befragung der Betriebe und Dienststellen steht. Bei der Befragung der Interessenvertretungen stehen die allgemeinen Schwierigkeiten im Vordergrund: Die besseren Voraussetzungen für die Beantwortung des Auskunftsanspruches liegen beim Arbeitgeber, den Betriebs- und Personalräten fehlen die Informationen für die Beantwortung, die Zuständigkeiten sind ungeklärt, die Anonymität der Antragstellenden ist gefährdet und über eingegangene Anfragen werden Interessenvertretungen durch den Arbeitgeber nicht immer informiert.

Ambivalent ist ihre Einschätzung zur Angabe eines Medianentgelt. Weniger als die Hälfte der Betriebs- und Personalräte ist der Auffassung, dass dadurch die Bewertung von Entgeltgleichheit ermöglicht wird. Als weitere Schwierigkeiten bei der Umsetzung des Auskunftsanspruches nennen sie die Zusammenstellung der Vergleichsgruppen (66 %), die Definition gleicher bzw. gleichwertiger Arbeit (60 %) und die verschiedenen Entgeltbestandteile (35 %).

1.4. Freiwillige Überprüfung der Entgeltstrukturen: Fehlende Verbindlichkeit verhindert Wirkkraft

Die Mehrheit, der zur Überprüfung der Entgeltstrukturen aufgeforderten Unternehmen kommt dieser nicht nach. Dies überrascht wenig: Unisono geben Arbeitgeber und Beschäftigtenvertretungen an, dass dafür keine Notwendigkeit bestehe, und Anreize fehlten. Nur 30 Prozent der betroffenen Arbeitgeber führten ein betriebliches Prüfverfahren durch, dessen Zuverlässigkeit und Güte von außen auch nicht überprüfbar ist.

Aus Sicht des DGB wird dadurch die Notwendigkeit von verbindlichen gesetzlichen Vorgaben erneut unterstrichen. Dabei sollte auch die Wahl der verwendeten Prüfinstrumente auf solche beschränkt werden, die nachweislich und zuverlässig sowohl unmittelbare als auch mittelbare Entgeltdiskriminierung aufdecken. Hierzu sollte eine staatliche Zertifizierung der Prüfinstrumente eingeführt werden.

1.5. Verpflichtende Berichte zu Gleichstellung und Entgeltgleichheit: Mangelnde Sanktionen unterlaufen Berichtspflicht

Trotz Verbindlichkeit der Vorgabe erfolgt die Berichterstattung in der Regel nicht. Unter Zugrundlegung der erhobenen Zahlen ist dieses Instrument kaum wirksam: Nur 11 Prozent der verpflichteten Unternehmen ohne tarifliche Entgeltstruktur und 30 Prozent mit tariflicher Entgeltstruktur haben in ihrem Lagebericht zu den Themen Gleichstellung und Entgeltgleichheit Stellung genommen.

In Kapitel Fünf der Evaluation, das sich eingehend mit den Berichtspflichten auseinandersetzt, wird die Sanktionsfreiheit als mögliche Ursache für die geringe Anzahl veröffentlichter Berichte genannt. Diese Einschätzung teilt der DGB ausdrücklich.

Wo Berichte veröffentlicht werden, geben diese aber einen informativen Einblick in die vorhandenen Bemühungen zu Gleichstellung und Entgeltgleichheit, so dass das Instrument einer Berichtspflicht durchaus Potential verspricht.

1.6. Ausblick: Weiterentwicklung des Gesetzes dringend erforderlich

Während die Beschäftigten den einzelnen Regelungsgegenständen durchaus Potential bescheinigen und von einem Drittel eine größere Offenheit, über das Gehalt sprechen zu können, festgestellt wird, gehen Betriebe und Dienststellen eher davon aus, dass der individuelle Auskunftsanspruch bekannt ist, nicht aber das Gesetz als solches.

Die Evaluation spricht von einer Entkopplung von Instrument und Gesetz. Weit über 80 Prozent der Arbeitgebenden geben aber an, dass das Gesetz in ihrem

Betrieb bzw. ihrer Dienststelle keine Auswirkung hat und finden auch auf die Frage, was passieren müsse, damit es zu mehr Entgeltgleichheit komme, keine Antwort. Die neue EU-Entgelttransparenzrichtlinie ist noch weitgehend unbekannt.

Die Betriebs- und Personalräte formulieren sehr klare Anforderungen an die Weiterentwicklung des Gesetzes: mehr Informationen, regelmäßige und logistisch vereinfachte Einsicht in die Gehaltslisten bzw. Entgeltstrukturen, mehr Kompetenzen und Befugnisse sowie Initiativ- und Mitbestimmungsrechte für Interessenvertretungen.

2. Auswertung der Sekundärdaten: Entgelttransparenzgesetz hat keine Auswirkung auf Entgeltlücke

Aus Sicht des DGB ist die sehr ausführliche Auseinandersetzung mit den Sekundärdaten in Kapitel Vier der Evaluation sinnvoll, denn die deutsche Entgeltlücke sinkt nur sehr langsam. Das wirft die Frage auf, ob und wie das Entgelttransparenzgesetz diese Entwicklung beeinflusst.

So umfangreich die Untersuchungen sind, das Ergebnis lässt sich trotz Defiziten in der Datenlage knapp zusammenfassen: Das Entgelttransparenzgesetzes und seine Instrumente haben keine messbare Wirkung auf die Entgeltungleichheit. Die Auswertung der Daten bestätigt, was nach den Befragungsergebnissen zu erwarten war: Das Gesetz verfehlt sein in § 1 formuliertes Ziel. Eine Erkenntnis, die der DGB bereits anlässlich der Einführung des Gesetzes im Jahr 2017 deutlich prognostiziert hatte.

Die in der Evaluation (Kapitel Zwei) vorgestellten Fallbeispiele anderer Länder zeigen, dass eine Verringerung der Entgeltlücke im Rahmen gesetzlicher Regelungen von bis zu zwei Prozentpunkten möglich sind – sofern die Vorgaben so ausgestaltet sind, dass sie greifen. Diese Ausgestaltung steht in Deutschland noch aus.

3. Wissenschaftliche Analysen: Weitgehende Bestätigung der Befragungsergebnisse

Auch die Analyse der wissenschaftlichen Literatur in Kapitel Zwei des Evaluationsgutachtens, die zum Teil schon vor dem Berichtszeitraum veröffentlicht wurde, brachte einige Aspekte hervor, die gut mit den Befragungsergebnissen in Einklang zu bringen sind. Dazu zählen die Inanspruchnahme der individuellen Auskunft durch Männer zu Testzwecken und die ungeklärten Verfahren zur Nutzung des individuellen Auskunftsanspruchs. Auch die Problematik der unterschiedlichen Eingruppierung nach Geschlecht trotz ähnlicher oder gleicher Tätigkeit wird benannt.

Außerdem wird die Frage aufgeworfen, ob es zu Konflikten führt, wenn der Betriebsrat im Rahmen des Entgelttransparenzgesetzes Eingruppierungen auf

Geschlechterdiskriminierung überprüfen soll, denen er bei Einstellung selbst zugestimmt hat. Hierzu ist anzumerken: Zum einen können Eingruppierungen, die bereits vor längerer Zeit erfolgt sind, durch veränderte Tätigkeiten unstimmig sein und neu bewertet werden müssen. Zum anderen sind Eingruppierungen immer Ergebnis eines Aushandlungsprozesses mit dem Arbeitgeber und entsprechen viel zu häufig nicht gänzlich den Vorstellungen der Interessenvertretungen. Die Besetzung von offenen Stellen erscheint angesichts dünner Personaldecken häufig vorrangig.

II. Zwischenfazit

Im Ergebnis der Evaluation stellt sich hinsichtlich des Entgelttransparenzgesetzes nicht mehr die Frage, ob es sich nicht etabliert, weil es nicht wirkt oder ob es nicht wirkt, weil es sich nicht etabliert.

Die Ergebnisse der Befragung zeigen sehr deutlich: Das Gesetz hat sich nicht verstetigt und verliert sogar noch an Bedeutung. Ein zentrales Ergebnis der Evaluation ist, dass die Bekanntheit des Entgelttransparenzgesetzes rückläufig ist, obwohl das Thema Entgeltgleichheit hohe Zustimmungswerte unter den Beschäftigten erfährt. Auch wenn während der Corona-Pandemie neue und unerwartete Herausforderungen die betriebliche Agenda bestimmten und das Thema Entgeltgleichheit dadurch etwas in die Defensive geriet, ist eine Trendumkehr nicht zu erwarten, denn die Regelungen funktionieren weder in der Praxis, noch sind sie darauf angelegt, in der Breite zu wirken, was auch die Auswertung der Sekundärdaten bestätigt.

Die Befragungsergebnisse identifizieren Fehlentwicklungen an den entscheidenden Stellen. Besonders deutlich wird dies bei den unterschiedlichen Angaben zu den Zuständigkeiten beim individuellen Auskunftsanspruch. Theoretisch kann der Arbeitgeber einen individuellen Auskunftsanspruch bearbeiten, ohne die Interessenvertretungen zu informieren, während das umgekehrt nicht der Fall ist. In der Praxis ist es so, dass die Mehrheit der Arbeitgeber den Auskunftsanspruch selbst übernimmt und Beschäftigte ihn nicht nutzen, wenn ihre Anonymität nicht gewahrt ist. Und selbst wenn Beschäftigte den Schritt wagen, argumentieren Arbeitgeber oftmals mit einer unzureichenden Anzahl an Vergleichspersonen. Dabei wird die gesetzliche Regelung falsch ausgelegt und nur innerhalb eines Bereichs oder einer Abteilung nach Vergleichspersonen gesucht. Die gesetzliche Vorgabe, die ganze Entgeltgruppe in den Blick zu nehmen oder gleichwertige Tätigkeiten heranzuziehen, wird von Arbeitgebern nicht erfüllt, so die Erfahrung aus der gewerkschaftlichen Praxis.

Auch nach Auffassung des DGB dürfen weder Tarifgebundenheit noch Tarifanwendung eines Betriebes oder einer Dienststelle dazu führen, Fragen der Entgelttransparenz und der Entgeltgerechtigkeit zu ignorieren. Das gilt noch vielmehr für Betriebe, die lediglich Teile eines Tarifwerkes anwenden. Die vom DGB bei Einführung des Gesetzes befürwortete Privilegierung tarifgebundener

Seite 9 von 13 der Stellungnahme vom 30.05.2023

– nicht tarifyanwendender(!) – Betriebe war als Beitrag zur Stärkung der Tarifbindung und der Mitbestimmung angelegt. Die zweite WSI-Betriebsrätebefragung stellt hingegen einen deutlichen Zusammenhang zwischen der Umsetzung des Entgelttransparenzgesetzes und der Geltung von Betriebsvereinbarungen zu einschlägigen Themen wie Antidiskriminierung und Gleichstellung der Geschlechter fest², so dass sich eher die Tendenz abzeichnet, dass das Entgelttransparenzgesetz von vorhandenen Strukturen profitiert, als dass es selbst einen positiven Effekt auf deren Stärkung entfaltet.

Da sich die Zielsetzung auch hinsichtlich der Tarifbindung in der Praxis nicht verwirklicht hat, hat sich der DGB von Beginn an für eine wirksame Ausgestaltung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie – der eine andere Systematik zugrunde liegt – eingesetzt und engagiert sich nun für deren Umsetzung in nationales Recht. Darüber hinaus hat der DGB im vergangenen Jahr einen Vorschlag für eine Reform des Betriebsverfassungsgesetzes³ vorgelegt, der u. a. darauf abzielt, die Initiativ- und Mitbestimmungsrechte im § 87 BetrVG um eines zur Entgeltgleichheit zu erweitern.

Zudem fordert der DGB – insbesondere im Prozess der Digitalisierung – Eingruppierungen und Stellenbeschreibungen regelmäßig zu überprüfen und ggf. anzupassen. Dabei muss deutlich werden: Eingruppierungen und deren Überprüfung sind gerade in einer sich wandelnden Arbeitswelt ein dynamischer Prozess. Insofern ist es kein Widerspruch, wenn Betriebs- und Personalräte Eingruppierungen überprüfen, denen sie bei Einstellung selbst zugestimmt haben. Es ist vielmehr Teil ihrer Aufgabe – nicht nur, aber auch zur Herstellung der Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern.

III. Zu einzelnen Regelungsgegenständen und deren Weiterentwicklung infolge der europäischen Gesetzgebung

Die beschlossene EU-Entgelttransparenzrichtlinie fordert die Nationalstaaten auf, die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher und gleichwertiger Arbeit durch Entgelttransparenz und Durchsetzungsmechanismen zu stärken. Damit ist eine wirksame Anpassung des Entgelttransparenzgesetzes nicht nur aufgrund seiner Evaluation angezeigt, sondern auch aufgrund europäischer Vorgaben unverzichtbar.

² WSI-Report 84 (Mai 2023): Wie wird das Entgelttransparenzgesetz in den Betrieben umgesetzt? Antworten der Betriebs- und Personalräte 2021 / https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-008620/p_wsi_report_84_2023.pdf

³ Deutscher Gewerkschaftsbund (Hrsg.) (2022): Betriebliche Mitbestimmung für das 21. Jahrhundert. Gesetzentwurf für ein modernes Betriebsverfassungsgesetz / <https://www.dgb.de/themen/++co++02729430-b4bf-11ec-9d8e-001a4a160123>

1. Individueller Auskunftsanspruch

- Zugangsschwelle von 200 Beschäftigten und Auskunftsfrist:
Die EU-Richtlinie schreibt einen Zugang für alle Beschäftigten und eine Frist für den Arbeitgeber zur Erteilung der Auskunft vor.
- Vergleichsgruppe von sechs Beschäftigten des anderen Geschlechts:
Die Größe der Vergleichsgruppe im Entgelttransparenzgesetz ist willkürlich gewählt und gemäß der rechtswissenschaftlichen Analyse ist eine Beschränkung auf Betriebe, in denen mindestens sechs Personen des anderen Geschlechts mit gleicher oder gleichwertiger Tätigkeit beschäftigt sind, nicht zulässig. Diese Regelung ist auch mit dem Zugang aller Beschäftigten zu Auskunft nicht in Einklang zu bringen.
- Medianangabe:
Die Angabe ist lediglich ein Indiz und führt mittlerweile zur Beweislastumkehr.⁴ Die EU-Entgelttransparenzrichtlinie verpflichtet zur Angabe über die durchschnittliche Entgelthöhe einer Vergleichsgruppe, die gleiche bzw. gleichwertige Arbeit verrichtet.
- Privilegierung tarifgebundener bzw. tarifynwendender Unternehmen:
Die Privilegierung ist mit der Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie in nationales Recht nicht mehr möglich.

2. Betriebliche Prüfverfahren:

Aufgrund der Freiwilligkeit bei der Durchführung eines Prüfverfahrens in Betrieben ab 500 Beschäftigten wird das Ziel des Entgelttransparenzgesetzes nicht vorangetrieben. Hier gibt die EU-Entgelttransparenzrichtlinie vor, dass Unternehmen mit mehr als 100 Beschäftigten ihre Entgeltdifferenz ermitteln und ab einer Abweichung von 5 Prozent, die nicht objektiv erklärt werden kann, die Entgeltpraxis mittels eines zertifizierten Prüfverfahrens überprüft werden muss.

3. Berichtspflichten für lageberichtspflichtige Unternehmen ab 500 Beschäftigten

Neben der geringen Neigung der Unternehmen zur Erfüllung dieser nicht sanktionsbewährten Pflicht und ihrer offensichtlich unzureichenden Prüfung, stand von Beginn an deren Ausgestaltung im Entgelttransparenzgesetz in der Kritik. Die EU-Entgelttransparenzrichtlinie sieht vor, dass Arbeitgeber ab 100 Beschäftigten in zeitlich gestaffeltem Umfang das betriebliche Lohngefälle offenlegen und begründen müssen.

⁴ BAG-Urteil vom 21.01.2021, 8 AZR 488/19, Rn. 51

4. Rolle der Betriebsräte

Die rechtswissenschaftliche Analyse beklagt, dass die Rolle des Betriebsrats im Entgelttransparenzgesetz schwer durchschaubar ist. Da Arbeitgeber das Verfahren an sich ziehen können, sind weder Kontrolle der Entgeltsysteme noch Anonymität der Fragenden garantiert. Die EU-Entgelttransparenzrichtlinie schreibt eine Beteiligung der Interessenvertretungen bei Durchsetzung von Entgeltgleichheit vor. Das muss u. a. einhergehen mit einer rechtlichen Klarstellung auf (digitale) Überlassung der Bruttolohn- Gehaltslisten an Betriebs- und Personalräte.

5. Umsetzung des Entgeltgleichheitsgebotes in Betrieben mit weniger als 200 Beschäftigten

Sowohl das Entgeltgleichheitsgebot als auch das Entgelttransparenzgesetz sind in Betrieben mit weniger als 200 Beschäftigten bekannter geworden und Maßnahmen zur Entgeltgleichheit und Gleichstellung werden durchgeführt. Nach Vorgaben der EU-Entgelttransparenzrichtlinie sollen zukünftig Betriebe ab 100 Beschäftigten unter eine gesetzliche Regelung fallen.

IV. Abschließendes Fazit

Das Entgelttransparenzgesetz war ein Signal in Sachen Entgeltgleichheit und hat wichtige Debatten ausgelöst. Seine Weiterentwicklung erfolgte in den vergangenen Jahren aber in erster Linie auf juristischer Ebene. So gibt es mittlerweile eine Beweislastumkehr, wenn das Ergebnis des individuellen Auskunftsanspruchs einen Hinweis auf Entgeltdiskriminierung liefert. Bemerkenswert ist auch das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 16.02.2023, das in einer Einzelfallentscheidung mit der Annahme aufräumt, eine bessere Verhandlungsführung allein könne ein höheres Gehalt rechtfertigen.

Letztendlich stellt das Gesetz aber mit dem Kernelement des Auskunftsanspruchs die Eigeninitiative in den Mittelpunkt und favorisiert damit individuelle statt kollektiver Maßnahmen zur Lösung eines strukturellen Problems. Unternehmen, die keine Ressourcen für eine Überprüfung der Entgeltstrukturen frei machen wollen oder negative Ergebnisse scheuen, können sich der Aufforderung zur Überprüfung dauerhaft entziehen. Und wer den wenig zielführend gestalteten Berichtspflichten zu Gleichstellung und Entgeltgleichheit nicht nachkommt, hat dank Sanktionsfreiheit und mangelnder Prüfung keine Konsequenzen zu tragen.

Eine Weiterentwicklung des Entgelttransparenzgesetzes ist daher unverzichtbar, wenn es zuverlässig in der Breite wirken soll. Die Ausgestaltung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie setzt viele Forderungen um, die der DGB schon bei Verabschiedung des Entgelttransparenzgesetzes und in seiner Stellungnahme zur ersten Evaluation erhoben haben.

Seite 12 von 13 der Stellungnahme vom 30.05.2023

So sollte der individuelle Auskunftsanspruch, der derzeit das zentrale und auch bekannteste Instrument ist, nicht im Zentrum sondern neben weiteren verbindlichen Regelungsinstrumenten stehen. Ihn sollten alle Beschäftigten unabhängig von der Betriebsgröße nutzen können. Die Kritik an der Vergleichsgruppe, die in der rechtswissenschaftlichen Analyse wie in den Befragungen zum Ausdruck kommt, kann der DGB nur unterstreichen. Den DGB-Mitgliedsgewerkschaften liegen zahlreiche Erfahrungsberichte vor, dass mit Verweis auf die zu geringe Personenanzahl in der Vergleichsgruppe eine Auskunft nicht erfolgen konnte (siehe oben). Zudem spielt der Datenschutz für Personen der Vergleichsgruppe im Entgelttransparenzgesetz eine große Rolle, während Beschäftigten, deren Anfrage von der Personalabteilung bearbeitet wird, die Anonymität vorenthalten wird.

Außerdem ist die Angabe des Mediangehaltes aus Sicht des DGB schwer verständlich und die Angabe von Durchschnittsentgelten – auch in Ergänzung zu einer Medianangabe – sinnvoll. Genauso wichtig ist aber, dass alle Entgeltbestandteile dem Vergleich unterliegen.

Die bloße Aufforderung zur freiwilligen Durchführung betrieblicher Prüfverfahren war aus Sicht des DGB ein entscheidender Geburtsfehler des Entgelttransparenzgesetzes. Und noch immer vertritt der DGB die Auffassung, dass es einer Verpflichtung möglichst vieler Unternehmen bedarf, ihre Entgeltpraxis regelmäßig mit standardisierten und geeigneten Verfahren zu überprüfen und bei festgestellter Benachteiligung Abhilfe zu schaffen. Der Ansatz der EU-Entgelttransparenzrichtlinie ist vielversprechend und ergebnisorientiert. Aufgrund der verbindlichen Vorgaben und des größeren Geltungsbereiches (Schwellenwert > 100 Beschäftigte) sieht der DGB hier große Chancen für einen echten Durchbruch in Sachen Entgeltgleichheit auf betrieblicher Ebene.

Die Berichtspflichten weisen aktuell zahlreiche Schwachstellen auf. Bemerkenswert ist beispielsweise, dass in Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten diese weniger bekannt sind als die Aufforderung zur Überprüfung der Entgeltstrukturen, obwohl Berichtspflichten in lageberichtspflichtigen Unternehmen obligatorisch sind. Dieses Ergebnis korreliert mit der geringen Zahl der abgegebenen Berichte. Aber auch die erfragten Angaben (durchschnittlichen Gesamtzahl von Frauen und Männern und durchschnittliche Zahl der Voll- und Teilzeitbeschäftigten) berühren die Entgeltthematik nur mittelbar. Es bedarf vorgegebener Kriterien wie etwa Eingruppierung, Arbeitszeit, Weiterbildung, Führungspositionen und Verbleib in Entgeltgruppen – nach Geschlecht aufgeschlüsselt – nach denen der Bericht erstellt werden muss. Die Berichte sollten in Inhalt und Form standardisiert sein. Eine Überarbeitung dieser Vorgaben sollte sich daran orientieren, wie eine adäquate Nutzung der Ergebnisse für die Öffentlichkeit sichergestellt werden und in welcher Form der Bericht und seine Angaben das Gesetzesziel vorantreiben. Richtig ist das Zusammenspiel zwischen Prüfverfahren und Berichten, wie es die EU-Entgelttransparenzrichtlinie mit Offenlegung des Lohngefälles vorsieht.

Von entscheidender Bedeutung ist, dass Betriebs- und Personalräte die Durchführung betrieblicher Prüfverfahren begleiten und ihnen sämtliche Informationen vollumfänglich zur Verfügung stehen. Da Beschäftigte sich ungern mit einem Auskunftsanspruch an den Arbeitgeber wenden, sollte dieser regelmäßig über die Betriebs- und Personalräte erfolgen, sofern sie vorhanden sind.

Jenseits der Notwendigkeit, die EU-Entgelttransparenzrichtlinie lückenlos in nationales Recht umzusetzen, bestärkt der DGB seine Forderung nach Weiterentwicklung des Entgelttransparenzgesetzes zu einem wirksamen Entgeltgleichheitsgesetz durch:

- einen Verzicht auf Schwellenwerte
- die Möglichkeit des Vergleichs von Entgelten über Entgeltgruppen hinweg
- die Sanktionierung von Verstößen gegen das Entgeltgleichheitsgebot und bei Nichteinhaltung der gesetzlichen Vorgaben
- die Verpflichtung von Betrieben zur Durchführung von Prüfverfahren
- die Verankerung zusätzlicher Initiativ- und Mitbestimmungsrechte für Betriebsräte bei Maßnahmen zur Herstellung von Entgeltgleichheit im § 87 BetrVG
- Einführung eines arbeitsrechtlichen Verbandsklagerechtes