

- 2 **Konjunktur** Starker Binnenmarkt schützt vor Brexit-Folgen
- 3 **Arbeitsmarkt** Weiterbildung sichert den Job
- 4 **Gesellschaft** Mitbestimmung hat einen guten Ruf
- 6 **Industrie** Stellen schaffen durch Stromspeicher
- 7 **Unternehmen** Besser breit aufgestellt

**LOHNGERECHTIGKEIT**

# Betriebe schaffen kaum Transparenz

Das Entgelttransparenzgesetz soll die Benachteiligung von Frauen beseitigen. Doch es entfaltet bislang kaum Wirkung.

Frauen müssen für gleichwertige Arbeit den gleichen Lohn erhalten wie Männer. Das soll das seit Mitte 2017 geltende Entgelttransparenzgesetz sicherstellen. Allerdings: Das Gesetz zeigt bisher „keine spürbaren Effekte“, schreiben Helge Baumann, Christina Klenner und Tanja Schmidt. Der Forscher vom WSI und die Forscherinnen vom Institut für empirische Sozial- und Wirtschaftsforschung (INES Berlin) haben analysiert, was sich aus der Sicht von Betriebsräten, die an der WSI-Betriebsrätebefragung 2018 teilgenommen haben, in den ersten Monaten nach der Einführung des Gesetzes getan hat. Die Ergebnisse sind repräsentativ für Betriebe mit Betriebsrat und mindestens 20 Beschäftigten.

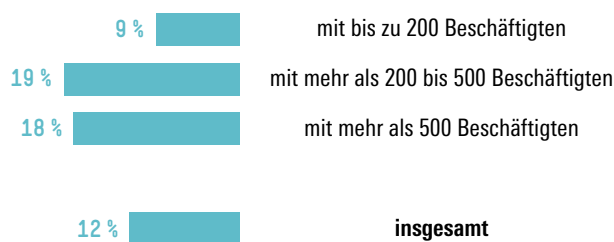
Nach dem Entgelttransparenzgesetz gilt in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten – also für etwa ein Drittel aller Arbeitnehmer in Deutschland – ein „individueller Auskunftsanspruch“. Beschäftigte können verlangen, dass ihnen der Arbeitgeber das durchschnittliche Gehalt der Kollegen des jeweils anderen Geschlechts nennt, die eine ähnliche Arbeit leisten. Für Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitern gelten weitere Vorgaben: Sie sollen regelmäßig überprüfen, wie es um die Entgeltgleichheit im Unternehmen steht, und dazu einen Bericht erstellen.

Ein Großteil der Unternehmen hat noch nichts zur Umsetzung des Entgelttransparenzgesetzes unternommen. In nur zwölf Prozent der Betriebe ist die Geschäftsführung von sich aus aktiv geworden. Am höchsten ist dieser Anteil in mittelgroßen Betrieben mit 201 bis 500 Beschäftigten: hier haben 19 Prozent etwas unternommen. Die großen Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten kommen auf 18 Prozent.

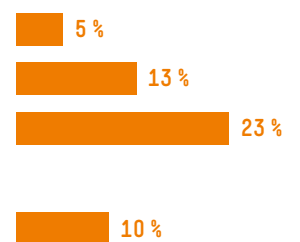
Auch die Beschäftigten zögern noch: In 13 Prozent der mittelgroßen Betriebe und 23 Prozent der großen Unternehmen haben sich Personen an den Betriebsrat gewandt, um ihr Gehalt überprüfen zu lassen. Die Wahrscheinlichkeit, dass Beschäftigte ihr Gehalt überprüfen lassen, steigt deutlich, wenn im Betrieb viele Hochqualifizierte arbeiten. Der Frauenanteil spielt dagegen keine Rolle.

## Weitgehend wirkungslos

So viele Betriebe haben mit der Umsetzung des Entgelttransparenzgesetzes begonnen ...



In so vielen Betrieben haben Beschäftigte die Überprüfung ihres Gehalts gefordert ...



Quelle: WSI Betriebsrätebefragung 2018 Grafik zum Download: [bit.do/impuls1408](http://bit.do/impuls1408)

Die Forscher raten dazu, das Entgelttransparenzgesetz verbindlicher auszugestalten. Erstens müsse die Prüfung der betrieblichen Gehaltsstrukturen für die Unternehmen verpflichtend sein, zweitens müssten auch Beschäftigte in kleineren Betrieben einbezogen werden. Für Verstöße gegen die gesetzlichen Verpflichtungen müsse das Gesetz „wirksame Sanktionen“ vorsehen, die es bisher nicht gebe. <

Quelle: Helge Baumann, Christina Klenner, Tanja Schmidt: Entgeltgleichheit von Frauen und Männern. Wie wird das Entgelttransparenzgesetz in Betrieben umgesetzt? Eine Auswertung der WSI-Betriebsrätebefragung 2018, WSI-Report Nr. 45, Januar 2019  
Download: [bit.do/impuls1409](http://bit.do/impuls1409)