

Mehr Transparenz für gerechtere Bezahlung

Das Entgelttransparenzgesetz soll die Benachteiligung von Frauen beseitigen. Doch zu wenige Betriebe halten sich an die geforderten Prüfverfahren. Hier muss nachgebessert werden.

Das Entgelttransparenzgesetz soll helfen, ungerechtfertigte Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern aufzudecken. Allerdings entfaltet es bislang nur geringe Wirkung. Nur in gut einem Viertel der mitbestimmten Betriebe in der Privatwirtschaft haben die Beschäftigten mindestens einen Antrag auf Überprüfung der Entgeltstruktur gestellt. Und nur knapp die Hälfte der Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten und Betriebsrat hat bislang die gesetzliche Aufforderung umgesetzt, zu überprüfen, ob es bei der Bezahlung gerecht zugeht. Das zeigt eine Analyse von Helge Emmler und Christina Klenner vom WSI. Um die Wirksamkeit des Gesetzes zu erhöhen, seien strengere Auflagen, spürbare Sanktionen sowie niedrigere Hürden für die Anfragen von Beschäftigten nötig, schreiben die Forschenden. Eine positive Rolle spielt der Studie zufolge die betriebliche Mitbestimmung. Denn Betriebe tun deutlich mehr, wenn es Betriebsvereinbarungen zu Gleichstellung oder verwandten Themen gibt.

Das Mitte 2017 eingeführte Entgelttransparenzgesetz ermöglicht es Beschäftigten in Betrieben mit mehr als 200 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, zu erfahren, was Kolleginnen und Kollegen mit vergleichbarer Tätigkeit verdienen. Außerdem fordert es Arbeitgeber mit mehr als 500 Beschäftigten auf, regelmäßig zu überprüfen, ob sie geschlechtergerechte Löhne zahlen. Diese betrieblichen Überprüfungen sind jedoch nicht verpflichtend. Auf Basis der WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021 haben die Forschenden untersucht, wie der individuelle Auskunftsanspruch genutzt und die betrieblichen Prüfverfahren umgesetzt wurden.

Welche Prüfverfahren genutzt wurden, zu welchen Ergebnissen die Prüfungen führten und ob daraufhin Maßnahmen zur Entgeltanpassung ergriffen wurden, konnte aus den vorliegenden Daten nicht abgeleitet werden.

Keine Anfragen in den meisten Betrieben

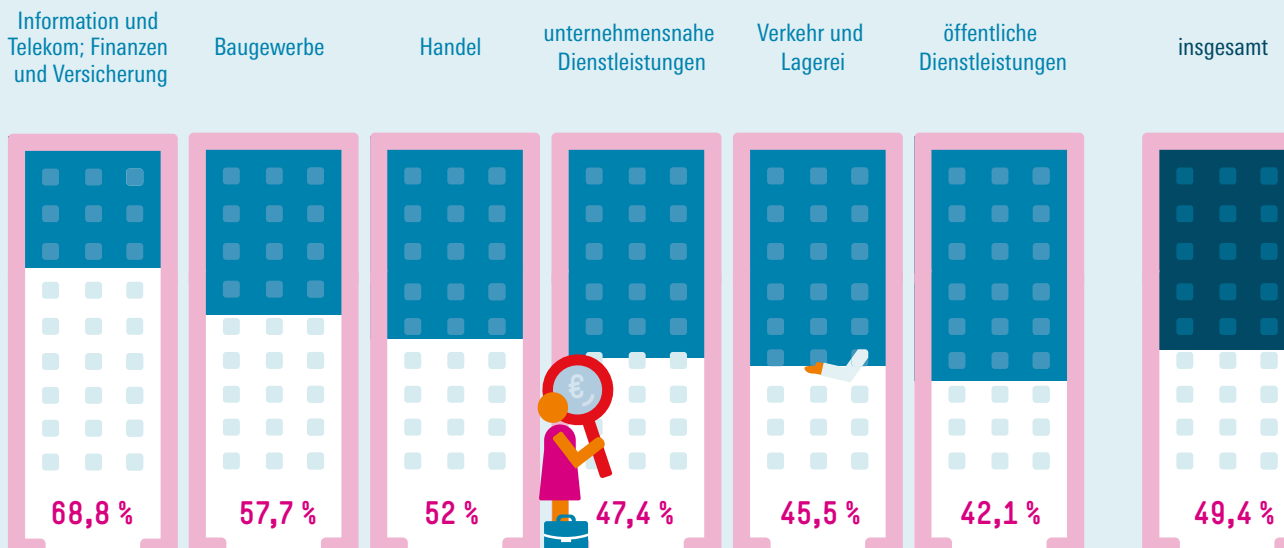
Der Studie zufolge waren im Jahr 2021 26 Prozent der privatwirtschaftlichen Betriebe mit Betriebsrat mit Anfragen von einem oder mehreren Beschäftigten konfrontiert. Zum Vergleich: 2018, also unmittelbar nach Inkrafttreten des Gesetzes, waren es 17 Prozent. Doch auch wenn der Anteil seitdem gestiegen ist: Die Mehrheit der mitbestimmten Betriebe, in denen Beschäftigte ihren Auskunftsanspruch hätten geltend machen können, musste sich bislang noch nicht mit Anfragen zur Entgelttransparenz auseinandersetzen. Im Bereich des öffentlichen Dienstes gaben sogar nur zehn Prozent der befragten Dienststellen an, dass Beschäftigte einen entsprechenden Antrag gestellt haben.

Am häufigsten haben die Beschäftigten in den Bereichen Information und Kommunikation sowie Finanz- und Versicherungsdienstleistungen von ihrem individuellen Auskunftsrecht Gebrauch gemacht. Der Anteil der betroffenen Betriebe lag hier bei knapp 40 Prozent. Es folgt das Baugewerbe mit rund 34 Prozent.

Ein betriebliches Verfahren zur Überprüfung der Entgelte von Frauen und Männern hat nach Angaben der befragten Betriebsräte knapp die Hälfte der mitbestimmten Betriebe durchgeführt. Das bedeutet im Umkehrschluss: Die andere Hälfte hat die im Gesetz verankerte Aufforderung

Nur die Minderheit wird aktiv

So viele Betriebe überprüften 2021 die Entgelte von Frauen und Männern auf Ungleichheit im Bereich ...



Betriebe mit Betriebsrat und mehr als 200 Beschäftigten; Quelle: Emmler, Klenner 2023

ignoriert. Ähnlich wie bei den individuellen Anfragen lagen auch bei den betrieblichen Prüfverfahren die Branchen Information und Kommunikation sowie Finanz- und Versicherungsdienstleistungen an der Spitze. Rund 69 Prozent der Betriebe aus diesen Branchen haben auf Entgeltgleichheit geprüft. Im Baugewerbe waren es immerhin noch knapp 58 Prozent.

Mitbestimmung wirkt sich positiv aus

Signifikant häufiger umgesetzt wurde das Gesetz in Betrieben, in denen es Betriebsvereinbarungen zu Themen wie Antidiskriminierung oder Gleichstellung gibt. Der Anteil der prüfenden Betriebe lag dann bei 59 Prozent. Anfragen und Prüfverfahren gebe es eher dort, wo geschlechtsspezifische Ungleichheiten bereits thematisiert worden sind, schreiben Emmler und Klenner. Das lege den Schluss nahe, „dass die Betriebsräte eine sehr wichtige Rolle bei der Umsetzung des Entgelttransparenzgesetzes spielen können“. Dazu bräuchten sie aber auch angemessene Ressourcen, beispielsweise zusätzliche Freistellungen. Zwar können die Forschenden

auf Basis der Betriebsrätebefragung keinen direkten Vergleich mit der Situation in Betrieben ohne Mitbestimmung anstellen. Doch die Befragungsergebnisse zeigen: Aktive, für Geschlechtergerechtigkeiten sensibilisierte Betriebsräte sind ein positiver Faktor bei der Umsetzung des Entgelttransparenzgesetzes.

Aus Sicht der Forschenden muss es Beschäftigten leichter gemacht werden, Auskünfte zu erhalten und Entgeltanpassungen durchzusetzen. Vor allem sollten betriebliche Überprüfungen verpflichtend sein und nach zertifizierten Verfahren durchgeführt werden. Dies sieht auch eine kürzlich verabschiedete EU-Richtlinie vor, die alle Mitgliedsstaaten umsetzen müssen. Danach müssen zunächst Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten jährlich offenlegen, wie groß der Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen ist, und gegebenenfalls konkrete Gegenmaßnahmen ergreifen. <

Quelle: Helge Emmler, Christina Klenner: Wie wird das Entgelttransparenzgesetz in Betrieben umgesetzt? Antworten der Betriebs- und Personalräte 2021, WSI-Report Nr. 84, Mai 2023
[Link zur Studie](#)

BETRIEBSRÄTE

Den Wandel mitbestimmen

Mitbestimmung kann zur Bewältigung der digitalen und ökologischen Transformation maßgeblich beitragen. Darauf weist der Rat der Arbeitswelt hin.

Der Rat der Arbeitswelt – ein 2020 von Arbeitsminister Hubertus Heil berufenes Gremium mit Mitgliedern aus Wissenschaft, Verbänden, Management und Betriebsräten – hat sich in seinem diesjährigen Bericht damit beschäftigt, wie sich Digitalisierung und Dekarbonisierung der Wirtschaft auf die Arbeitswelt auswirken. Ein zentrales Ergebnis: Die betriebliche Mitbestimmung ist in diesem Zusammenhang eine wichtige Ressource. Die im Koalitionsvertrag angekündigte Stärkung dieser Institution sei daher zu begrüßen.

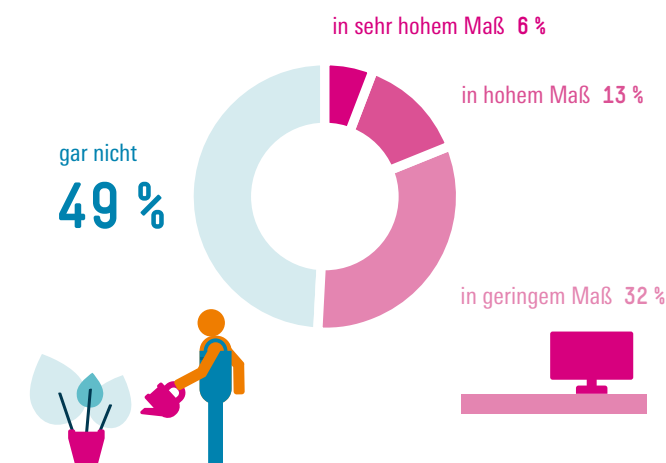
Dem Bericht zufolge hat sich in der Vergangenheit gezeigt, dass mitbestimmte Betriebe mit Krisen und Umbrüchen besonders gut zurechtkommen. Auch die digitale und ökologische Transformation könne nur gelingen, wenn Beschäftigte und Führungskräfte zusammenwirken. Es sei wichtig, die Belegschaft von Anfang an einzubinden und zu überzeugen. Die betriebliche Mitbestimmung spiele dabei eine entscheidende Rolle, sie sollte daher in möglichst vielen Unternehmen angewandt und weiterentwickelt werden. Wo sie noch nicht etabliert ist – insbesondere in vielen kleinen und mittleren Unternehmen sowie Start-ups – sei auf ein Umdenken hinzuwirken: „Insgesamt kommt es darauf an, alles zu fördern, was Beteiligung und Mitbestimmung in mehr Betriebe hinein trägt, denn insgesamt profitieren Betriebe davon.“ Dazu gehöre ein digitales Zutrittsrecht für Gewerkschaften, vor allem dort, wo es noch keine Betriebsräte gibt. Zudem brauche es vereinfachte Wahlverfahren und Gesetzestexte sowie eine öffentlichkeitswirksame Kampagne zur Notwendigkeit von

Mitbestimmung und Beteiligung in Zeiten der Transformation. Unternehmen, die digitale Lösungen für Betriebe entwickeln, sollten aktiv für die Mitbestimmung sensibilisiert werden, damit der Dialog in den Firmen gut gelingen kann. <

Quelle: Rat der Arbeitswelt: Transformation in bewegten Zeiten: Nachhaltige Arbeit als wichtigste Ressource – Arbeitswelt-Bericht 2023 [Link zur Studie](#)

Arbeitswelt im Wandel

Klimaschutzmaßnahmen beeinflussen die Arbeit von Beschäftigten ...



Quelle: DGB 2023

Hans Böckler
Stiftung