WSI
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut

REPORT

Das WSI ist ein Institut der Hans-Böckler-Stiftung

Nr. 45, Januar 2019

ENTGELTGLEICHHEIT VON FRAUEN UND MÄNNERN

Wie wird das Entgelttransparenzgesetz in Betrieben umgesetzt? Eine Auswertung der WSI-Betriebsrätebefragung 2018

Helge Baumann, Christina Klenner, Tanja Schmidt

AUF EINEN BLICK

Seit Juli 2017 ist das Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) in Kraft. Der Report untersucht auf Basis der WSI-Betriebsrätebefragung 2018, erstens ob Arbeitgeber sich um die Implementation des Entgelttransparenzgesetzes bemüht haben, zweitens ob Beschäftigte sich um Auskunft über Vergleichsentgelte an den Betriebsrat gewandt haben und drittens ob betriebliche Entgeltstrukturen auf Geschlechterbenachteiligung hin analysiert worden sind. Darüber hinaus werden Einschätzungen und Aktivitäten von Betriebsräten zur Förderung der Entgeltgleichheit dargestellt.

Die Befragungsergebnisse zeigen, dass das Gesetz in der Mehrheit der Betriebe mit Betriebsrat keine spürbaren Effekte gezeigt hat. In 12 Prozent dieser Betriebe hat sich der Arbeitgeber um die Umsetzung des Gesetzes bemüht. In mittelgroßen (zwischen 201 und 500 Beschäftigten) und in großen Betrieben (ab 501 Beschäftigten) können sich Beschäftigte mit ihrem Auskunftsanspruch an den Betriebsrat wenden, doch nur in 13 bzw. 23 Prozent der Betriebe ist dies geschehen.

INHALT

1 Einleitung – 2

1.1 Gender Pay Gap und Entgelttransparenzgesetz – 2

1.2 Betriebliche Faktoren für den Gender Pay Gap – 3

1.3 Aufbau des Reports – 5

2 WSI-Betriebsrätebefragung 2018 – 5

3 Aktivitäten zur Umsetzung des Entgelttransparenzgesetzes in Betrieben mit Betriebsrat – 6

3.1 Aktivitäten des Arbeitgebers zur Umsetzung des Gesetzes – 6

3.2 Nutzung des Auskunftsanspruchs des Gesetzes – 7

3.3 Erklärungsansätze zu Arbeitgeberaktivitäten und individuellen Auskunftsverlangen – 8

4 Prüfung der betrieblichen Entgeltstrukturen – 10

4.1 Überprüfung der betrieblichen Entgeltstrukturen in den letzten zwei Jahren – 10

4.2 Prüfung personeller Einzelmaßnahmen durch den Betriebsrat – 13

5 Ansichten und Initiativen der Betriebsräte – 14

5.1 Beschäftigen sich Betriebsräte mit dem Thema Entgelt(un)gleichheit von Frauen und Männern? – 14

5.2 Initiativen des Betriebsrates für Entgeltgleichheit – 15

5.3 Für welche Betriebsräte ist Entgelt(un)gleichheit ein Thema? – 16

6 Resümee und politische Empfehlungen – 18

Anhang – 22

1 EINLEITUNG

1.1 Gender Pay Gap und Entgelttransparenzgesetz

Nach wie vor klafft zwischen den durchschnittlichen Entgelten von Frauen und Männern in Deutschland eine erhebliche Lücke. Im Jahr 2017 betrug der sogenannte Gender Pay Gap 21 Prozent (Destatis 2018). Deutschland weist im europäischen Vergleich eine besonders große Lücke auf (WSI 2018). Der Gender Pay Gap – das ist der prozentuale Unterschied der durchschnittlichen Bruttostundenverdienste zwischen Frauen und Männern – stellt eine zentrale Maßzahl zur Beurteilung des Standes der Geschlechtergleichstellung dar. Darin kommen zahlreiche geschlechtsbezogene gesellschaftliche Ungleichheiten von Frauen und Männern zusammengefasst zum Ausdruck, etwa Faktoren wie die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung, die Segregation auf dem Arbeitsmarkt, unterschiedliche Erwerbsverläufe sowie ungleiche Aufstiegs- und Einkommenschancen.

Der aktuelle 2. Gleichstellungsbericht der Bundesregierung betont die Bedeutung der Reduzierung der Entgeltlücke (BMFSFJ 2017b) und regt Maßnahmen zu ihrer Verringerung an. Mit den unterschiedlichen Entgelten von Frauen und Männern hängen Geschlechterungleichheiten in anderen Bereichen eng zusammen – bis hin zu den Rentenansprüchen. Die häufig niedrigeren Entgelte von Frauen haben Konsequenzen für Entscheidungen im Erwerbsverlauf, z. B. wer die Arbeitszeit für Kindererziehung reduziert oder wer berufliche Aufstiegsmöglichkeiten anstrebt.

Die Politik bemüht sich, auf die Verringerung dieser geschlechtsspezifischen Entgeltlücke hinzuwirken. Auf europäischer Ebene gilt bereits seit langem der Rechtsgrundsatz[1], dass gleiche und gleichwertige Arbeit im Betrieb für Frauen und Männer gleich zu entlohnen ist. Im Sommer 2017 trat in Deutschland das Entgelttransparenzgesetz[2] (EntgTranspG) in Kraft. In anderen europäischen Ländern ist die Politik hier allerdings teilweise deutlich weitergegangen als in Deutschland (so in Belgien, vgl. Scheele/Jochmann-Döll 2015) und bereits früher aktiv geworden (Österreich, Dänemark, Schweden und Finnland, vgl. Eurofound 2018).

Das Entgelttransparenzgesetz in Deutschland zielt auf die Verminderung von Einkommensunterschieden auf der betrieblichen Ebene. Betriebe spielen für das Schließen der geschlechtsbezogenen Lücke eine wichtige Rolle, da hier sowohl über konkrete Beschäftigungschancen als auch über die Entlohnung (zum Teil auf Basis von Tarifverträgen) von Frauen und Männern entschieden wird (Achatz et al. 2004; Goedicke 2006).

Das Gesetz stellt klar, dass Frauen und Männer für gleiche und gleichwertige Arbeit dasselbe Entgelt erhalten müssen (BMFSFJ 2017a). Im Gesetz ist ausgeführt, was gleichwertige Arbeit ist (§ 4). Das Gesetz etabliert einen individuellen Auskunftsanspruch, es fordert Betriebe auf, die betrieblichen Entgeltstrukturen einer Überprüfung zu unterziehen und es schreibt für große lageberichtspflich-

1 Art 4 Art. Richtlinie 2006/54/EG sowie 157 Abs. 1 und 2 Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV).

2 Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern (Entgelttransparenzgesetz – EntgTranspG), in Kraft seit 6.7.2017.

tige Betriebe einen Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit vor.

Dabei ist die Reichweite des Gesetzes begrenzt. Lediglich 0,7 Prozent aller Betriebe und 32 Prozent aller Beschäftigten fallen in den Geltungsbereich des Entgelttransparenzgesetzes, soweit es um den individuellen Auskunftsanspruch geht, da hier nur Betriebe mit mehr als 200 Beschäftigten erfasst sind (Frodermann et al. 2018). Die Prüfung der betrieblichen Entgeltstrukturen, die für eine Betriebsgröße von mehr als 500 Beschäftigten gilt, betrifft noch weniger Betriebe. Der vorliegende WSI-Report beleuchtet Aktivitäten in Betrieben nach Inkrafttreten des Entgelttransparenzgesetzes aus der Sicht der Betriebsräte, die im Rahmen der jährlichen WSI-Betriebsrätebefragung im Frühjahr 2018 auch zu diesem Gesetz befragt wurden. Der Report bietet somit erste repräsentative Ergebnisse zur Implementation des Gesetzes sowie zu betrieblichen Aktivitäten zur Förderung der Entgeltgleichheit.[3]

1.2 Betriebliche Faktoren für den Gender Pay Gap

Anhaltspunkte für mehr oder weniger Aktivitäten zur Förderung der Entgeltgleichheit im Betrieb lassen sich aus der Literatur über betriebliche Faktoren für den Gender Pay Gap ableiten. Diese stellen wir in diesem Abschnitt knapp dar. Wir fokussieren insbesondere folgende mögliche Zusammenhänge: Betriebsgröße, Branchen, betriebliche Mitbestimmung, Tarifbindung, gewerkschaftliche Organisationsmacht sowie die Beschäftigtenstruktur im Betrieb (Frauenanteil und Anteil qualifizierter Arbeitskräfte).

Betriebsgröße

Die Größe der Entgeltlücke auf betrieblicher Ebene variiert mit der Betriebsgröße. Im Durchschnitt aller kleineren Betriebe (mit 50 bis unter 200 Beschäftigten) war 2014 die Entgeltlücke 20 Prozent, bei Betrieben mit 200 bis 500 Beschäftigten 28 Prozent und bei Betrieben über 500 Beschäftigten 27 Prozent (Frodermann et al. 2018).[4] Da in größeren Betrieben der Gender Pay Gap größer ist als in kleinen, könnte das zu mehr Aktivitäten zur Umsetzung des Entgelttransparenzgesetzes herausfordern. Die Empirie zeigt, dass in größeren Betrieben Aktivitäten zur Förderung der Gleichstellung und auch zur Familienfreundlichkeit signifikant häufiger sind als in kleineren Betrieben (Klenner 2004, Kohaut/Möller 2009). Auch der Formalisierungsgrad von gleichstellungsbezogenen Politiken, welcher der Entgeltungleichheit entgegenwirkt, nimmt mit der Betriebsgröße zu (Kohaut/Möller 2009; Busch-Heizmann/Rinke 2018). Die Teilnahme an freiwilligen Zertifizierungs- und Auditierungsverfahren ist in größeren Betrieben ebenfalls höher (Frodermann et al. 2018). Allerdings gibt es auch Evidenz für den entgegengesetzten Zusammenhang. Heinze und Wolf (2010) kommen bei ihrer Analyse der Entgeltlücke innerhalb von Betrieben zu dem Schluss, dass eine wachsende Betriebsgröße mit kleinerer Verdienstlücke einhergeht.[5] Der Zusammenhang zwischen Betriebsgröße und betrieblichen Aktivitäten zur Förderung der Entgeltgleichheit ist also eine empirisch zu klärende offene Frage.

Branchenstruktur

Hinsichtlich der Branchen ist bekannt, dass Betriebe des Kredit- und Versicherungsgewerbes weitaus häufiger sowohl formalisierte Entlohnungs- und Stellenbesetzungsregeln als auch häufiger Gleichstellungsregelungen haben als Betriebe anderer Branchen (Busch-Heizmann/Rinke 2018). Das bestätigt Ergebnisse einer früheren WSI-Betriebsrätebefragung (Klenner 2004). Somit könnten hier auch die Bemühungen um Entgeltgleichheit der Geschlechter und die Umsetzung des Gesetzes intensiver sein. Immerhin ist die geschlechtsbezogene Verdienstlücke gerade im Finanzdienstleistungsgewerbe mit 26,3 Prozent besonders groß; ebenfalls überdurchschnittlich ist sie im Bereich freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen (29,5 Prozent), aber auch im Gesundheits- und Sozialwesen (24 Prozent) (Statistisches Bundesamt, Vierteljährliche Verdiensterhebung, WSI 2018a). Auch Scheele und Jochmann-Döll (2015) heben die besonders große Entgeltlücke im Finanzdienstleistungsgewerbe, aber auch die auf Verringerung der Lücke gerichteten Aktivitäten der zuständigen Gewerkschaft, hervor.

Mitbestimmung

Die Mitbestimmung dämpft generell die geschlechtsbezogenen Entgeltunterschiede: Der Gender Pay Gap fällt in Betrieben mit Betriebs- oder Personalräten geringer aus als in Betrieben ohne Interessenvertretung (Heinze/Wolf 2010; Ziegler et al. 2010; Busch-Heizmann/Rinke 2018). Da in der WSI-Betriebsrätebefragung nur Betriebe mit Betriebsrat befragt werden, können naturgemäß Unterschiede zwischen Betrieben mit und ohne betriebliche Interessenvertretung nicht analysiert werden. Aber es lässt sich annehmen, dass vor allem jene Be-

3 Repräsentativ sind die Ergebnisse für Betriebe mit Betriebsrat und mindestens 20 Beschäftigten (zur Methode vgl. **Kapitel 2**).

4 Auch der nicht auf strukturelle Unterschiede in der Beschäftigung von Frauen und Männern zurückführbare Anteil an der Entgeltlücke variiert. So lassen sich in kleineren Betrieben (50 bis unter 200 Beschäftigte) nur gut die Hälfte, in größeren Betrieben bis zu zwei Drittel des Entgeltunterschieds mit den gängigen Faktoren wie z. B. Branche, Jobanforderungen, Erwerbsunterbrechungen oder Beschäftigungsumfang erklären (Frodermann et al. 2018: 44f).

5 Bis 15.000 Beschäftigte.

triebsräte die Einkommensschere schließen helfen, die für Geschlechtergerechtigkeit sensibilisiert sind und aktiv für Gleichstellung eintreten. Dies gilt vor allem dann, wenn einzelne Personen, meist Frauen, aktiv dafür eintreten und das Thema auf die Tagesordnung setzen – Analoges zeigte sich für Tarifverhandlungen (vgl. Kirsch/Blaschke 2014 zit. in Gärtner et al. 2015) – oder auch den Abschluss von Betriebsvereinbarungen zu entsprechenden Themen vorantreiben.

Wir nehmen an, dass für das aktive Eintreten von Betriebsräten für Genderfragen förderlich ist, wenn generell gute Bedingungen für die Betriebsratsarbeit gegeben sind: etwa ein gutes Verhältnis des Betriebsrates zur Geschäftsführung, welche die Betriebsratsarbeit nicht behindert, sowie die Zahl der Freistellungen für Betriebsratsarbeit. Auch die Mitbestimmung über einen Aufsichtsrat, in dem nach der gesetzlichen Quotenregelung ein steigender Anteil von Frauen vertreten ist (Holst/Wrohlich 2018), könnte sich förderlich auf die Thematisierung von Entgeltungleichheit im Betrieb auswirken. Nicht selten wird auch unterstellt, dass der Frauenanteil am Betriebsrat bzw. ein weiblicher Vorsitz des Gremiums sich auf die Sensibilisierung und Aktivität des Betriebsrates für gleichstellungsrelevante Themen auswirkt (Heinze/Wolf 2010). Repräsentanz aller Beschäftigtengruppen soll deren Interessenvertretung fördern (§ 15 BetrVG[6]). Bezogen auf die Thematisierung von Entgeltungleichheit in Tarifverhandlungen fanden Gärtner u. a. (2015) den Frauenanteil im Gremium als Einflussfaktor allerdings nicht bestätigt.

Tarifbindung

Zu einem Teil werden die Entgelte im Betrieb auf der Grundlage bestehender Entgeltsysteme wie Tarifverträgen festgesetzt. Firmen, in denen Tarifverträge gelten, haben einen niedrigeren Gender Pay Gap (Heinze/Wolf 2010). Es zeigt sich, dass die Tarifbindung die allgemeine Lohnungleichheit und damit auch den Gender Pay Gap reduziert (Berninger/Schröder 2017: 180). Die Verdienste steigen für beide Geschlechter, für Frauen aber stärker, wenn im Betrieb verbindliche betriebspolitische Praktiken (etwa formalisierte Regeln der Entlohnung) vorliegen. Da die Tarifbindung zu einer kleineren geschlechtsbezogenen Einkommenslücke führt, Frauen also von Tarifverträgen mehr profitieren als Männer, kann es sein, dass dort weniger Anlass für Aktivitäten gegen Entgeltungleichheit gesehen wird. Da zudem viele Tarifpolitiker annehmen, dass Tarifverträge keine ungerechtfertigten oder diskriminierenden Regelungen zum Entgelt enthalten (Gärtner et al. 2015), und auch das Entgelttransparenzgesetz durch die enthaltene „Angemessenheitsvermutung" (§ 4 Abs. 5) dies nahelegt, könnte die Tarifbindung sich mindernd auf Aktivitäten von Betriebsräten und Arbeitgebern auswirken.

Gewerkschaftliche Organisationsmacht

Das Gros der Befunde spricht dafür, dass Gewerkschaften die Lohnungleichheit verringern. In ihren nach Geschlechtersegregation differenzierten Analysen können Berninger und Schröder zeigen, dass ein steigender gewerkschaftlicher Organisationsgrad in Frauen- und Mischbranchen den Gender Pay Gap verringern hilft, indem ein zunehmender gewerkschaftlicher Organisationsgrad die Inklusion von Frauen und die Durchsetzung ihrer Einkommensinteressen fördert (Berninger/Schröder 2017: 180).[7]

Es könnte sein, dass besonders in frauendominierten Branchen auch Aktivitäten auf der Grundlage des Entgelttransparenzgesetzes gestartet worden sind, da sich hier sowohl Gewerkschaften als auch Betriebsräte dafür einsetzen, im Interesse ihrer Mitglieder bzw. der Mehrheit der Belegschaft höhere Entgelte zu erreichen. Dagegen spricht allerdings, dass der Anteil von Frauen an den Gewerkschaftsmitgliedern in Deutschland nur ein Drittel ausmacht[8] (WSI 2018b), mit Anteilen von 18 bis 42 Prozent in den Gewerkschaften, die die produzierenden Branchen erfassen. Es gilt nach der Studie von Gärtner und anderen (2015) als generelles Hindernis für eine Überwindung der Entgeltungleichheit, dass männliche Gewerkschaftsmitglieder bereits eine relative Abwertung ihrer Tätigkeiten (durch die Aufwertung weiblich dominierter Tätigkeiten) als Problem ansehen.

Beschäftigtenstruktur – Anteile von Frauen und qualifizierten Kräften

Betriebswirtschaftliche Erwägungen, um (qualifiziertes) Personal anzuziehen und zu halten, veranlassen Betriebe, familienfreundlichere Arbeitsbedingen zu schaffen (Seeleib-Kaiser/Fleckenstein 2009). Der sogenannte „business case" als Beweggrund für solche Maßnahmen könnte ausschlaggebend auch dafür sein, dass Betriebe geschlechtsbezogene Entgeltungleichheiten beseitigen wollen, um sich Bewerberinnen und Bewerbern als attraktiver Arbeitgeber zu präsentieren. Hier könnte sowohl ein höherer Anteil Hochqualifizierter als auch von Fachkräften dafür sprechen, dass die Betriebe sich bemühen (müssen), diese Gruppen anzuziehen und zu binden, insbesondere wenn in diesen Berufsgruppen viele Frauen ausgebildet sind. So zeigte sich in jüngsten Analysen ein Zusammenhang von vereinbarkeitsfördernden Maßnahmen

6 vgl. auch den Kommentar zum BetrVG von Däubler et al. 2018, S. 622.

7 In männerdominierten Branchen ist die geschlechtsbezogene Lücke kleiner, ein steigender gewerkschaftlicher Organisationsgrad führt hier aber nicht dazu, dass Frauen aufschließen, sondern beide Geschlechter profitieren gleichermaßen von der gewerkschaftlichen Macht, so dass der geschlechtsspezifische Pay Gap gleichbleibt.

8 Bezogen auf die DGB-Gewerkschaften.

(u. a. flexible Arbeitszeiten) zu höheren Verdiensten, besonders von Frauen (Busch-Heizmann/Rinke 2018: 122).

Bezogen auf den Frauenanteil in der Belegschaft ist bemerkenswert, dass ein relativ hoher Frauenanteil mit weniger Gleichheit verbunden ist als in Betrieben mit einem kleineren Frauenanteil (Heinze/Wolf 2010). Offen ist, ob ein hoher Frauenanteil sich auch nachteilig auf die Aktivitäten zur Förderung der Entgeltgleichheit auswirkt.

1.3 Aufbau des Reports

Der Report, der erste repräsentative Ergebnisse zur Umsetzung des Entgelttransparenzgesetzes in deutschen Betrieben liefert, basiert auf Daten der WSI-Betriebsrätebefragung 2018. Er schafft empirische Grundlagen zu betrieblichen Aktivitäten zur Förderung der Entgeltgleichheit für Betriebe mit Betriebsrat und mindestens 20 Beschäftigten.

Nach der Darstellung des Datensatzes (Kap. 2) werden zunächst die Arbeitgeberaktivitäten nach Inkrafttreten des Gesetzes und die Nutzung des individuellen Auskunftsanspruchs behandelt (Kap. 3). Dabei werden im gesamten Report zuerst Häufigkeiten und bivariate Ergebnisse vorgestellt, bei denen nach Betriebsgröße und Branche differenziert wird. Anschließend werden ausgewählte Ergebnisse der Regressionen präsentiert. Im folgenden Kapitel (4) werden die Befragungsergebnisse zur Prüfung der betrieblichen Entgeltstrukturen vorgestellt. Anschließend werden Aktivitäten und Sichtweisen der Betriebsräte zum Thema Entgeltgleichheit behandelt (Kap. 5). Ein Fazit sowie politische Handlungsempfehlungen beschließen den Report (Kap. 6). Ausführliche Tabellen mit weiteren Differenzierungen, z. B. nach Frauenanteil im Betrieb, gewerkschaftlichen Organisationsgraden, Unternehmensstruktur etc. finden sich ebenso wie die vollständigen Regressionsergebnisse im ausführlichen Tabellenanhang.

2 WSI-BETRIEBSRÄTEBEFRAGUNG 2018

Seit über 20 Jahren befragt das WSI Betriebs- und Personalräte. Die Untersuchungseinheiten der Befragungen stellen privatwirtschaftliche Betriebe mit Betriebsräten[9] und mindestens 20 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten dar, während die Betriebsratsgremien selbst die Erhebungseinheiten bilden, d. h. diejenigen Einheiten, die über ihre Betriebe befragt werden.[10] Deshalb kann nicht nur eine Zielperson, sondern im Grunde jedes Gremienmitglied für „seinen" Betriebsrat antworten, wenngleich das Gespräch mit dem bzw. der Vorsitzenden gesucht wird. Für jedes Gremium wird eine Person befragt (Baumann 2015).

Die Befragung des Jahres 2018 stellt die vorläufig letzte Erhebung des laufenden Betriebsrätepanels[11] dar. Von den ursprünglich 4.125 befragten Betriebsräten waren nach der Befragung des Jahres 2017 noch 3.612 Betriebsräte panelbereit. Mit diesen konnten im Jahr 2018 2.288 Interviews mit einer durchschnittlichen Interviewdauer von 46,5 Minuten durchgeführt werden. Der Fragebogen wurde einem Pretest unterzogen. Der Befragungszeitraum war vom 30.01. bis 27.04.2018 (infas 2018). Für den Datensatz wurden Gewichtungsfaktoren berechnet, um nach Branchen und Betriebsgrößenklassen selektive Ausnahme- und Teilnahmewahrscheinlichkeiten zu kompensieren, so dass die folgenden Angaben für die genannte Grundgesamtheit (Betriebe mit Betriebsrat und mindestens 20 Beschäftigten) als repräsentativ betrachtet werden können.

Innerhalb des Fragebogens des Jahres 2018 wurden Angaben zum Thema „Entgeltgleichheit der Geschlechter" erhoben. Diese beziehen sich zum einen auf Ansichten der Betriebsräte (z. B., ob sie die Förderung der Entgeltgleichheit als eine ihrer Aufgaben betrachten), zum anderen auf Tätigkeiten der Betriebsräte und Arbeitgeber (z. B., ob auf Entgeltgleichheit geprüft wurde) und schließlich auf die Umsetzung des Entgelttransparenzgesetzes (z. B., ob die Geschäftsführung Aktivitäten zu seiner Umsetzung unternommen hat). Bei allen Auswertungen sollte stets berücksichtigt werden, dass es sich um die Ansichten bzw. das Wissen der befragten Personen handelt und dass diese Personen aus einer speziellen Grundgesamtheit stammen (Betriebe mit Betriebsrat und mind. 20 Beschäftigten); nicht auszuschließen ist, dass der Betriebsrat im Einzelfall über gewisse Aktivitäten nicht informiert ist oder seine Kenntnisse des Entgelttransparenzgesetzes nur eingeschränkt sind. Dennoch ist festzuhalten, dass die hier zugrunde gelegte Betriebsrätebefragung unserer Kenntnis nach die einzige repräsentative Datenquelle ist, die simultan erfassen kann, ob Arbeitgeber Aktivitäten zur Umsetzung des Gesetzes unternommen haben, ob sich Beschäftigte zwecks Lohnüberprüfung an den Betriebsrat gewandt haben und wie Betriebsräte im Themenfeld agieren.

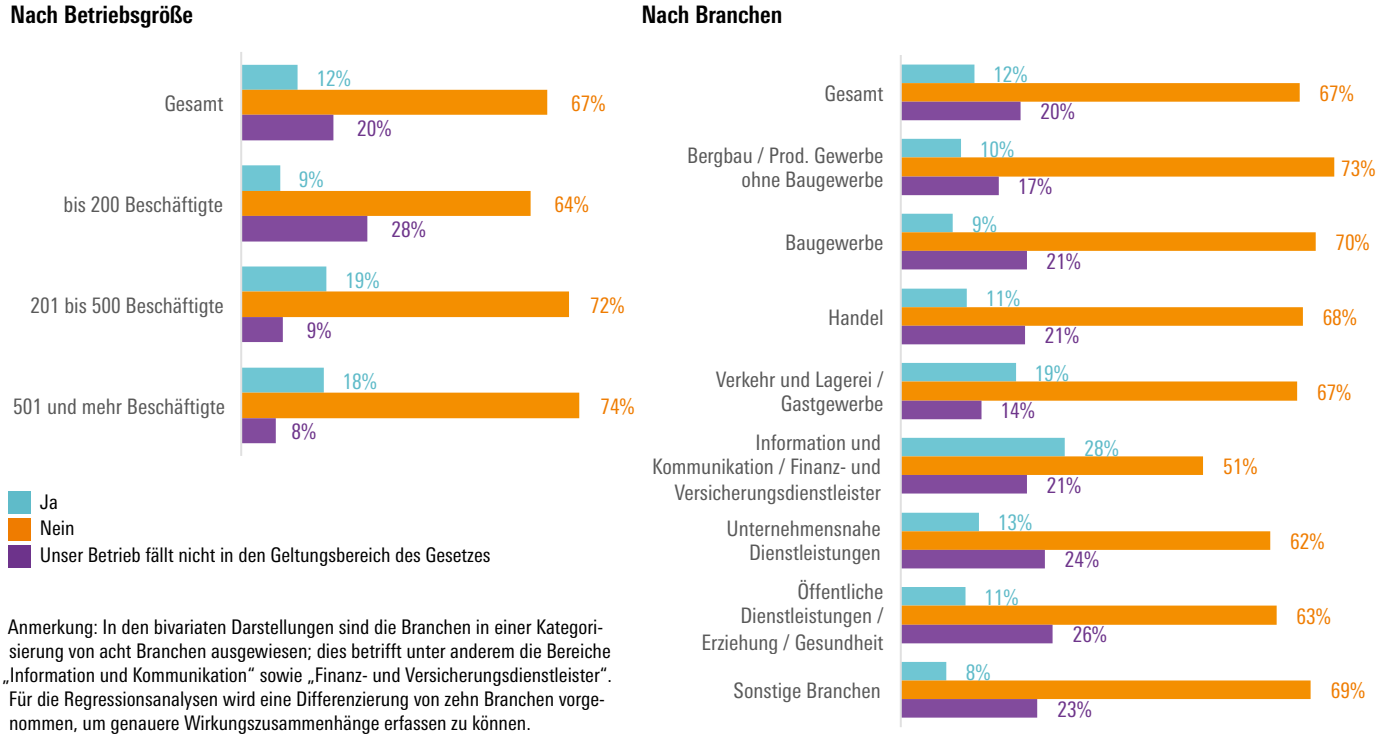
9 In vereinzelten Befragungen werden auch Dienststellen des öffentlichen Dienstes mit Personalrat befragt. Die hier betrachteten Befragungen beziehen sich aber lediglich auf die Privatwirtschaft.

10 Zu den Begrifflichkeiten vgl. Diekmann (2008: 396).

11 Als Erhebungsmodus dienen dabei computergestützte Telefoninterviews („CATI"), der Fragebogen wurde in einem Pretest erprobt und besonders schwierige Fragen wurden mithilfe eines kognitiven Pretests entwickelt. Die Befragung der Ersterhebung im Jahr 2015 fand mit 4.125 Betriebsräten statt (infas 2015).

Aktivitäten der Geschäftsführung zur Umsetzung des Entgelttransparenzgesetzes

Die Frage lautete: P6_1 Letztes Jahr trat das „Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern“ in Kraft. Hat die Geschäftsführung seitdem Aktivitäten zu seiner Umsetzung unternommen?



Anmerkung: In den bivariaten Darstellungen sind die Branchen in einer Kategorisierung von acht Branchen ausgewiesen; dies betrifft unter anderem die Bereiche „Information und Kommunikation“ sowie „Finanz- und Versicherungsdienstleister“. Für die Regressionsanalysen wird eine Differenzierung von zehn Branchen vorgenommen, um genauere Wirkungszusammenhänge erfassen zu können.

Quelle: WSI Betriebsrätebefragung 2018; gewichtet, gültige Antworten in Prozent

WSI

3 AKTIVITÄTEN ZUR UMSETZUNG DES ENTGELTTRANSPARENZGESETZES IN BETRIEBEN MIT BETRIEBSRAT

3.1 Aktivitäten des Arbeitgebers zur Umsetzung des Gesetzes

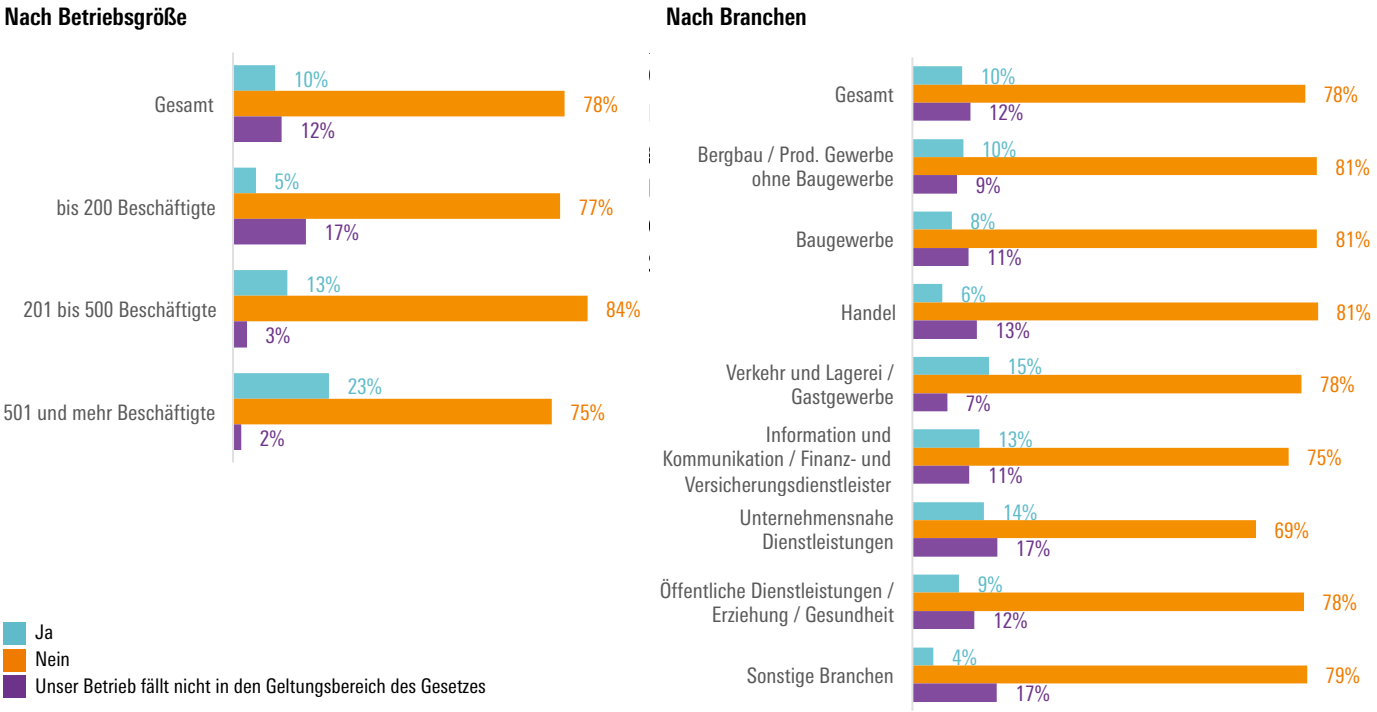
Zum Zeitpunkt der Befragung[12] war das Entgelttransparenzgesetz etwa 7 bis 10 Monate in Kraft (6. Juli 2017). Es lässt sich annehmen, dass von einem Gesetz erfasste Organisationen spätestens zum Zeitpunkt des Inkrafttretens ihre Aktivitäten zur Implementation von Maßnahmen starten, die auf die Umsetzung neuer gesetzlicher Vorgaben zielen. Auch eine Vorbereitung auf neue Gesetze, die längere Zeit im Gesetzgebungsverfahren waren, seitens der Betriebe wäre möglich.

Nach Aussagen der Betriebsräte haben 12 Prozent der Geschäftsführungen seit dem Inkrafttreten des Entgelttransparenzgesetzes Aktivitäten zu seiner Umsetzung unternommen (**Abbildung 1**). Dieser Wert korrespondiert mit dem Anteil der Personalleiter, die das Gesetz für eine wirkungsvolle Maßnahme halten (IFO/Randstadt[13]). Offenbar fühlte sich nur ein kleiner Teil der Betriebe von der Aufforderung angesprochen, im Betrieb für Entgeltgleichheit zu sorgen. In zwei Dritteln aller Betriebe (ab 20 Beschäftigte) wurden nach Aussagen der Betriebsräte keine Maßnahmen ergriffen, 20 Prozent meinen, dass ihr Betrieb nicht in den Geltungsbereich des Gesetzes fällt. Tatsächlich sind im Gesetz unterschiedliche Reichweiten verankert: längst nicht alle Betriebe sind von §17 (betriebliche Prüfverfahren, Grenze: 500 Beschäftigte) oder §10 (individueller Auskunftsanspruch, Grenze: 200 Beschäftigte) erfasst. Von den Betrieben mit bis zu 200 Beschäftigten haben nur wenige Aktivitäten entfaltet, wohingegen von den größeren Betrieben

12 Ende Januar bis Ende April 2018.

13 Nur eine Minderheit von 14 Prozent der vom Gesetz betroffenen und 16 Prozent der vom Gesetz nicht betroffenen Betriebe hält das Gesetz für eine wirkungsvolle Maßnahme, um Entgeltunterschiede zu reduzieren (IFO/Randstad 2017). Eine Befragung von Personalleitern durch das ifo-Institut, die zusammen mit Randstad im 4. Quartal 2017 durchgeführt wurde, zeigte eine generell große Unsicherheit bei der Einschätzung des Entgelttransparenzgesetzes. Insgesamt stehen die befragten Personalleiter dem Gesetz eher skeptisch gegenüber.

Haben sich Beschäftigte an den Betriebsrat gewandt, um ihr Entgelt prüfen zu lassen?
Die Frage lautete: P7 Das Gesetz sieht einen individuellen Auskunftsanspruch für Beschäftigte vor, das eigene Gehalt auf Lohndiskriminierung anhand von Vergleichspersonen im Betrieb überprüfen zu lassen. Haben sich seit Inkrafttreten des Gesetzes Beschäftigte an den Betriebsrat gewandt, weil sie ihr Gehalt auf Lohndiskriminierung überprüfen lassen wollten?



Quelle: WSI Betriebsrätebefragung 2018; gewichtet, gültige Antworten in Prozent

WSI

knapp ein Fünftel (18,5 Prozent) aktiv wurden (**Abbildung 1**). Das Ergebnis der Betriebsrätebefragung 2018 ist insofern ernüchternd. Immerhin drei Viertel der Großbetriebe mit mehr als 500 Beschäftigten (74 Prozent) haben nach Auskunft der Betriebsräte keine Aktivitäten zur Implementation unternommen, bei Betrieben mit 201 bis 500 Beschäftigten sind es 72 Prozent.

Nach Branchen betrachtet haben überdurchschnittlich viele Betriebe in den Bereichen Information und Kommunikation/Finanz- und Versicherungsdienstleister (28 Prozent der Betriebe) sowie in den Bereichen Verkehr/Lagerei/Gastgewerbe (19 Prozent der Betriebe) Aktivitäten zur Umsetzung des Gesetzes entfaltet. Bezogen auf den Sektor der Finanzdienstleistungen mit einer überdurchschnittlichen Entgeltlücke sind somit in einer Branche Maßnahmen ergriffen worden, in der besonders großer Handlungsbedarf besteht (Scheele/Jochmann-Döll 2015).

Betriebe, in denen die Arbeitgeber Maßnahmen zur Umsetzung des Gesetzes unternommen haben, sind überdurchschnittlich solche, die auch Betriebsvereinbarungen zu Gleichstellung und Familienfreundlichkeit haben, die Personal suchen und halten wollen, und in denen die Mitbestimmung sehr gut funktioniert (vgl. **Anhangtabelle A3.1a**)

3.2 Nutzung des Auskunftsanspruchs des Gesetzes

Seit Inkrafttreten des Entgelttransparenzgesetzes haben sich in jedem zehnten Betrieb mit Betriebsrat Beschäftigte an ihre Interessenvertretung gewandt, um Auskunft über eine Vergleichsgruppe zu erhalten (**Abbildung 2**).[14] Diesen Weg sieht das Gesetz so vor (§14), wenn ein Betriebsrat vorhanden ist[15].

In Großbetrieben war mit 23 Prozent das Interesse deutlich größer als in kleineren Betrieben. Unter den Branchen gibt es keine so ausgeprägten Unterschiede, wobei Betriebsräte in Betrieben der Bereiche Verkehr und Lagerei/Gastgewerbe sowie Unternehmensnahe Dienstleistungen die relativ meisten Anfragen erhielten.

14 Eine Umfrage des Vergleichsportals Gehalt.de in Kooperation mit Compensation Partner zeigt etwas höhere Werte. Hier sind in einem Viertel der 319 befragten Unternehmen Anträge auf eine entsprechende Lohnauskunft nach dem Entgelttransparenzgesetz gestellt worden.

15 Allerdings kann der Betriebsrat verlangen, dass der Arbeitgeber die Auskunftspflicht übernimmt. Über etwaige Fälle mit dieser Regelung und evtl. eingegangene Auskunftsverlangen bei den Arbeitgebern kann die WSI-Betriebsrätebefragung keine Auskunft geben.

Seit Inkrafttreten dieses Gesetzesparagraphen (seit 6. Januar 2018) waren bis zum Befragungszeitpunkt nur zwischen einem und vier Monate vergangen. Dies ist bei der Bewertung der Daten zu beachten. Da andere Teile des Gesetzes bereits 6 Monate länger in Kraft waren und Debatten in der Öffentlichkeit auch die Vorbereitung auf Seiten der Auskunftssuchenden ermöglicht haben, kommt in den Anfragen unter Umständen eine „Bugwelle" im Sinne aufgeschobener Auskunftsbegehren zum Ausdruck. Es kann aber umgekehrt auch sein, dass die Bekanntheit der neuen Möglichkeit erst allmählich zunimmt und in Zukunft die Zahl der Auskunftsbegehren noch steigt.

Es ist nicht bekannt und muss späteren Befragungen vorbehalten bleiben, ob jede Anfrage beim Betriebsrat – über die in der WSI-Befragung berichtet wird – auch die gesetzlichen Bedingungen für einen Auskunftsanspruch erfüllt hat und tatsächlich Auskunft erteilt wurde. Über den Inhalt der Auskunft, sofern sie in der kurzen Zeitspanne zwischen Inkrafttreten und Feldphase der Befragung überhaupt schon erteilt worden ist, liegen auf Grundlage der diesjährigen WSI Betriebsrätebefragung keine Erkenntnisse vor. Somit konnte auch noch nicht erfragt werden, welche Konsequenzen (Feststellung einer Benachteiligung, Entgeltsteigerungen) gegebenenfalls folgten.

3.3 Erklärungsansätze zu Arbeitgeberaktivitäten und individuellen Auskunftsverlangen

Im Folgenden wird mithilfe logistischer Regressionen zu erklären versucht, welche Eigenschaften von Betrieben die zuvor beschriebenen Sachverhalte erklären können: In welchen Betrieben gibt es arbeitgeberseitige Aktivitäten zur Umsetzung des Entgelttransparenzgesetzes? Und in welchen Betrieben haben sich Beschäftigte an den Betriebsrat um Auskunft gewandt?

Die wichtigsten Ergebnisse finden sich in **Tabelle 1,** die vollständigen Koeffizienten und Gütekriterien können dem ausführlichen Tabellenanhang entnommen werden **(Anhangtabelle A3.2)**. An dieser Stelle werden lediglich signifikante Einflussvariablen präsentiert.[16] Die jeweiligen Symbole deuten an, dass (stark) positive (+/++/+++) bzw. (stark) negative (--/-- --/-- -- --) signifikante Zusammenhänge zu verzeichnen sind. Leere Zellen hingegen symbolisieren, dass es keine signifikanten Zusammenhänge gibt.

Mit zunehmender Betriebsgröße kommt es häufiger vor, dass die Geschäftsführung Aktivitäten zur Umsetzung des Gesetzes unternommen hat und auch, dass sich Beschäftigte an den Betriebsrat gewandt haben, um Auskunft über Vergleichsentgelte zu erhalten. Bei fast allen anderen Variablen unterscheiden sich die betrieblichen Einflussfaktoren für beide Fragen jedoch deutlich.

Beschäftigte in der Branche „Handel", den öffentlichen Dienstleistungen sowie den „sonstigen" Branchen wenden sich besonders selten um Auskunft an den Betriebsrat, während die Geschäftsführungen in den Bereichen „Information und Kommunikation" sowie „Finanz- und Versicherungsdienstleister" häufiger Aktivitäten zur Umsetzung des Entgelttransparenzgesetzes unternehmen, wie schon die bivariaten Auswertungen zeigten.

Gibt es keinen Betriebsratsvertreter im Aufsichtsrat, sinkt auch die Wahrscheinlichkeit, dass die Geschäftsführung aktiv wurde. Gleiches ist zu beobachten, wenn die wirtschaftliche Lage des Betriebs als „eher schlecht" (im Vergleich zu „sehr gut") eingeschätzt wurde, und wenn es keinerlei Betriebsvereinbarungen zu den Themen „Familienfreundlichkeit", „Gleichstellung von Männern und Frauen" sowie „Antidiskriminierung" im Betrieb gibt. Ein gutes Verhältnis zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung scheint positiv auf die Wahrscheinlichkeit zu wirken, dass der Arbeitgeber sich um die Umsetzung des Gesetzes bemüht. Denn wenn die Arbeit des Betriebsrates nie durch die Geschäftsführung behindert wird, steigt die Wahrscheinlichkeit für Aktivitäten der Geschäftsführung – dann jedoch sinkt auch die Wahrscheinlichkeit, dass sich Beschäftigte an den Betriebsrat wenden. Das könnte dafür sprechen, dass in diesen Betrieben die Beschäftigten häufiger den Eindruck haben, es ist alles in Ordnung. Dazu passt der Befund, dass sich Beschäftigte in tarifgebundenen Betrieben sehr viel seltener an den Betriebsrat wenden als in nicht tarifgebundenen Betrieben.

Bei den Beschäftigtenstrukturen zeigen sich nur wenige klare Einflüsse. Bei einem leicht unterdurchschnittlichen Frauenanteil (25–50 Prozent) im Betrieb wenden sich häufiger Beschäftigte an den Betriebsrat, als dies in stark männerdominierten Betrieben der Fall ist. Bei einem Anteil von Facharbeiter/innen von 10 bis 25 Prozent an der Belegschaft ist die Wahrscheinlichkeit, dass die Geschäftsführung aktiv wurde, signifikant geringer als wenn nur unter 10 Prozent Facharbeiter/innen im Betrieb arbeiten, also der Betrieb entweder von Hochqualifizierten oder von Geringqualifizierten dominiert ist. Bei einem hohen Anteil von Beschäftigten mit Hochschulabschluss hingegen steigt die Wahrscheinlichkeit sehr deutlich, dass sich Beschäftigte an den Betriebsrat wandten, um ihr Entgelt überprüfen zu lassen.

Ist der Arbeitgeber daran interessiert, Personal zu halten und zu finden und setzt dafür gezielt

16 In den Regressionen wurden außer den hier präsentierten Variablen berücksichtigt: Region (West/Ost), Anteil unter 30-Jähriger sowie die Eigentumsverhältnisse (deutscher Mehrheitseigentümer/ausländischer Mehrheitseigentümer/kein Mehrheitseigentümer).

Einflussfaktoren für Aktivitäten der Geschäftsführung (Spalte 3) und Wendung von Beschäftigten an den BR (Spalte 4); vereinfachte Darstellung

		Gab es Aktivitäten der Geschäftsführung? (1 = ja)	Haben sich Beschäftigte an den BR gewandt? (1 = ja)
Betriebsgröße	unter 200 (Referenz)		
	201 bis 500	+++	+++
	501 und mehr	+++	+++
Branche	Investitionsgüter (Referenz)		
	Bergbau/Produzierendes Gewerbe ohne Baugewerbe		
	Baugewerbe		
	Handel		
	Verkehr und Lagerei/Gastgewerbe		
	Information und Kommunikation	+	
	Finanz- und Versicherungsdienstleister	+++	
	Unternehmensnahe DL		
	Öffentliche Dienstleistungen		
	Sonstige		
Frauenanteil im Betrieb	unter 25 % (Referenz)		
	25 bis 50 %		+
	50 bis 75 %		
	über 75 %		
Anteil Facharbeiter	unter 10 % (Referenz)		
	10 bis 25 %	--	
	25 bis 100 %		
Anteil Hochqualifizierter	unter 10 % (Referenz)		
	10 bis 25 %		
	25 bis 100 %		++
Anteil Frauen im Betriebsrat	keine (Referenz)		
	1 bis 25 %		--
	25 bis 50 %		
	50 bis 75 %		
	75 bis 100 %		
Betriebsrat im Aufsichtsrat	Nein	--	
Behinderung der Betriebsrats-Arbeit	Ja, häufig (Referenz)		
	Ja, manchmal		--
	Nein, nie	+	-- --
Tarifbindung	Nein		+++
Betriebsvereinbarungen	Nein	-- -- --	-- --
Anzahl Personalmaßnahmen*		+++	
wirtschaftliche Lage	Sehr gut (Referenz)		
	Eher gut		
	Eher schlecht	-- --	
	Sehr schlecht		
	N	1497	1732

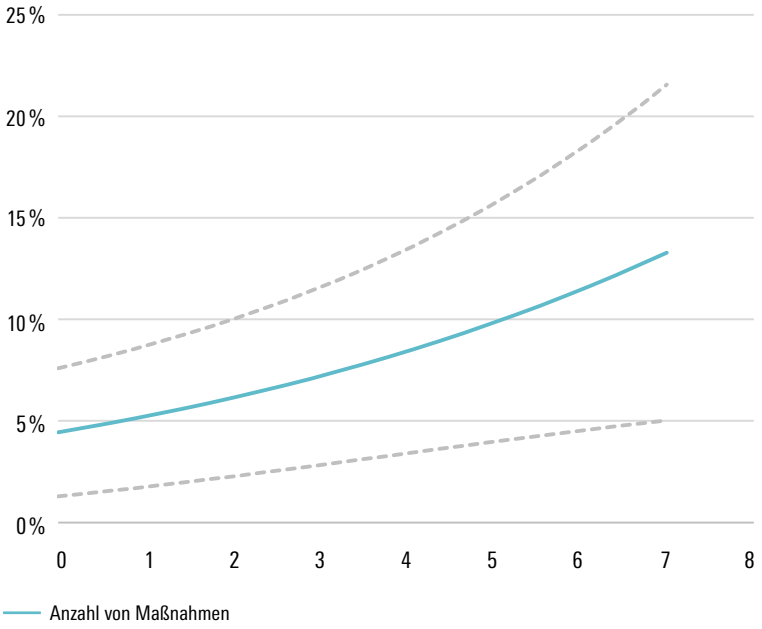
*Anzahl der Maßnahmen, um geeignetes Personal zu finden oder zu halten („Anzahl Personalmaßnahmen"):
Anhand einer Batterie von sieben möglichen Items wurde die Anzahl der mit „ja" beantworteten Maßnahmen erfasst.

Anmerkung: Die abhängige Variable nimmt den Wert 0 an, wenn die jeweilige Frage verneint wurde, und 1, wenn sie bejaht wurde.
Legende: +/++/+++ = positiv signifikant auf dem 10 %/5 %/1 %-Niveau
-- / -- -- / -- -- -- = negativ signifikant auf dem 10 %/5 %/1 %-Niveau

Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2018

Abbildung 3

Zusammenhang * zwischen der Anzahl von Maßnahmen, geeignetes Personal zu finden oder zu halten, und der Wahrscheinlichkeit von Aktivitäten der Geschäftsführung, das Entgelttransparenzgesetz umzusetzen



* Technischer Hinweis: Bei den visualisierten Werten handelt es sich um bedingte Wahrscheinlichkeiten, die aus den berechneten Koeffizienten der Regressionsanalyse abgeleitet wurden.

Quelle: WSI Betriebsrätebefragung 2018

WSI

Maßnahmen im Personalbereich[17] ein, dann zeigt sich sehr deutlich, dass die Wahrscheinlichkeit von Aktivitäten des Arbeitgebers zur Umsetzung des Entgelttransparenzgesetzes umso höher ist, je mehr dieser Maßnahmen angewendet werden. Wir haben dazu die Variable gebildet: Anzahl der Maßnahmen, um geeignetes Personal zu finden oder zu halten („Anzahl Personalmaßnahmen"): Anhand einer Batterie von sieben möglichen Items wurde die Anzahl der mit „ja" beantworteten Maßnahmen erfasst. Dieser Zusammenhang lässt sich deutlich in folgender **Abbildung 3** veranschaulichen. Aus der Regressionsanalyse geht hervor, dass die Wahrscheinlichkeit einer aktiven Geschäftsführung ohne Maßnahmen, Personal zu halten, bei unter 5 Prozent liegt. Liegen alle der möglichen sieben Maßnahmen vor, steigt diese Wahrscheinlichkeit auf etwa 13 Prozent.

Wir finden also den angenommenen Zusammenhang bestätigt, dass Arbeitgeber besonders dann aktiv wurden, wenn es für sie als geeignet erscheint, für gesuchte Beschäftigte ein attraktiver Arbeitgeber zu sein.

4 PRÜFUNG DER BETRIEBLICHEN ENTGELTSTRUKTUREN

4.1 Überprüfung der betrieblichen Entgeltstrukturen in den letzten zwei Jahren

In den letzten 2 Jahren wurden in gut einem Drittel (35 Prozent) der Betriebe mit Betriebsrat die betrieblichen Entgeltstrukturen überprüft. In größeren Betrieben waren es mit vier von zehn Betrieben etwas mehr (**Abbildung 4**). Zu beachten ist, dass die Prüfung bereits vor dem Inkrafttreten des Gesetzes erfolgt sein kann. Doch die Mehrheit, und auch 61 Prozent der Betriebe mit mehr als 500 Beschäftigten, die vom Gesetz explizit aufgefordert werden, die betrieblichen Entgeltstrukturen zu prüfen, sind (noch) nicht tätig geworden.

Welche Betriebe haben überdurchschnittlich häufig die Entgeltstrukturen geprüft? Hinsichtlich der Branchen zeigen sich überdurchschnittliche Werte bei „Information und Kommunikation, Finanz- und Versicherungsdienstleister", gefolgt von „Unternehmensnahe Dienstleistungen" und „Verkehr und Lagerei/Gastgewerbe".

Auch Betriebe mit einer jungen Belegschaft – d. h. einem sehr hohen (über 50-prozentigen) Anteil von Unter-30-Jährigen – haben überdurchschnittlich oft Prüfungen vorgenommen (**Anhangtabelle A4.1**).

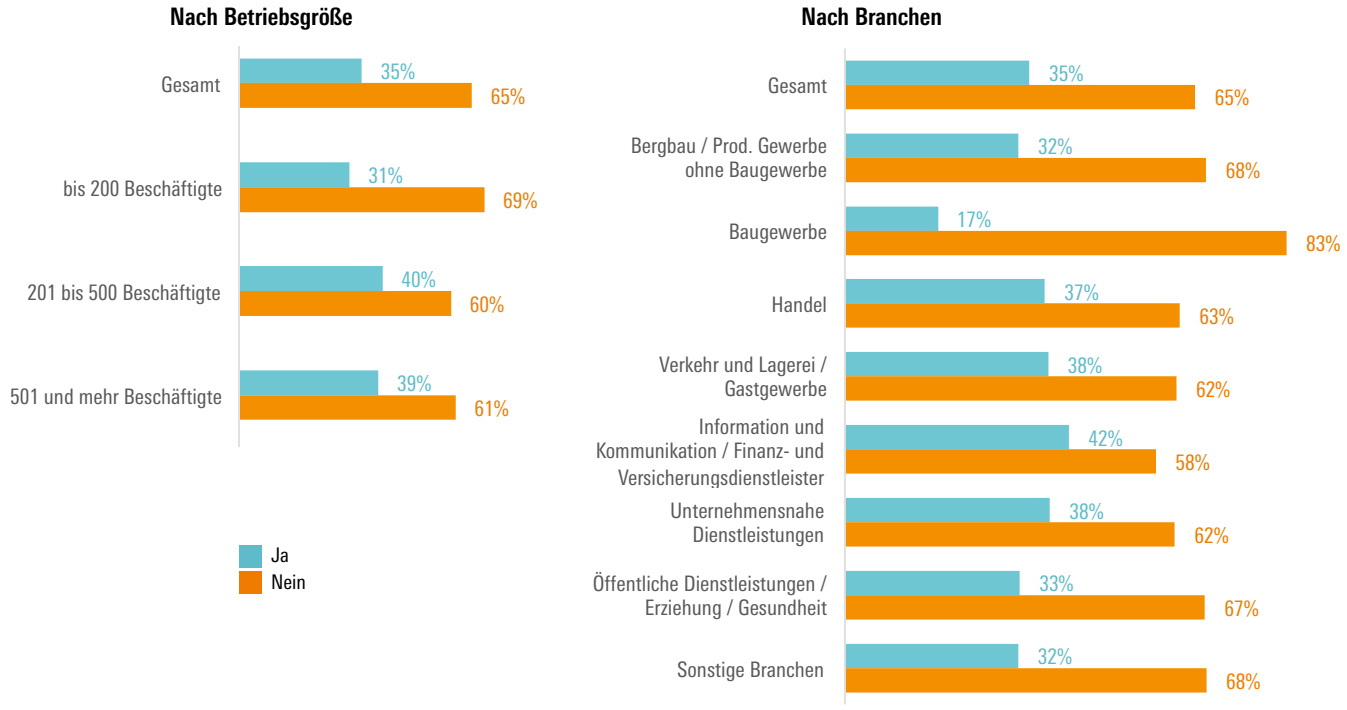
In Betrieben, die sich nach Einschätzung der Betriebsräte bemühen, „dass die Mitarbeiter gerne hier arbeiten", die sich bemühen, die „Arbeit menschengerecht zu gestalten", sowie dort, wo mit höheren Löhnen sowie durch Mitsprache und familienfreundliche Arbeitsbedingungen versucht wird, Personal zu halten[18], wo ein sehr gutes Verhältnis zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung besteht, wo es viele freigestellte Betriebsräte gibt, wurden häufiger die Entgelte überprüft. Betriebsvereinbarungen zu Gleichstellung und zu Antidiskriminierung, aber auch zu Familienfreundlichkeit, gehen mit weit überdurchschnittlichen Werten der Prüfung betrieblicher Entgeltstrukturen einher (**Anhangtabelle A4.1**).

Das lässt den Schluss zu, dass Prüfungen eher in gut mitbestimmten Betrieben, die ihre Personalpolitik in starkem Maße auf die Belange der Beschäf-

17 Diese Maßnahmen lauteten im Einzelnen: höhere Löhne als andere Arbeitgeber, attraktive Sozialleistungen wie Betriebsrente oder Urlaubsgeld, flexible Arbeitszeiten, Mitsprache bei der Wahl der Arbeitszeit oder des Arbeitsorts, finanzielle und zeitliche Unterstützung von beruflicher Weiterqualifizierung, gutes Betriebsklima, familienfreundliche Arbeitsbedingungen.

18 Die Frage lautete: L37 Welche der folgenden Maßnahmen ergreift Ihr Arbeitgeber, um geeignetes Personal zu finden oder zu halten?

Prüfung der Entgelte von Frauen und Männern auf Ungleichheit durch den Betriebsrat / Arbeitgeber
Die Frage lautete: P3 Hat der Betriebsrat oder der Arbeitgeber in den vergangenen zwei Jahren die Entgelte von Frauen und Männern auf Ungleichheit geprüft?



Quelle: WSI Betriebsrätebefragung 2018; gewichtet, gültige Antworten in Prozent

WSI

tigten ausgerichtet haben und so auch Personal anziehen und binden wollen, durchgeführt worden sind. Eine Frage der Größe ist das nicht, Großbetriebe engagierten sich sogar etwas seltener. Der Frauenanteil im Betriebsrat macht dabei keinen sehr großen Unterschied.

Externe Prüfverfahren

Von denjenigen, die die Entgeltstrukturen überprüft haben, taten das nur wenige Betriebe mit einem externen Prüfverfahren.[19] Nur 9,2 Prozent der (ohnehin wenigen) prüfenden Betriebe nutzen ein externes Prüfverfahren.

Den Entgeltgleichheitscheck („eg-Check“) angewendet haben 39 Betriebe aus der Stichprobe der befragten 2.288 Betriebe. Noch deutlich weniger Betriebe nutzten den „Monitor Entgelttransparenz“ oder das Tool „Logib D“.[20] 42 Betriebe dieser Befragung nutzten ein von den Gewerkschaften zur Verfügung gestelltes Verfahren. Auch Prüfverfahren von privaten Beratern spielten in Betrieben mit Betriebsrat eine absolut marginale Rolle.

Das zeigt, dass elaborierte Verfahren, in die das Wissen über vergleichbare Arbeit sowie über Faktoren, die Entgeltunterschiede rechtfertigen können, eingeflossen ist und für die seit geraumer Zeit geworben wird, die weit überwiegende Mehrheit der Betriebe (mit Betriebsrat) nicht erreicht haben und nicht zur Anwendung kommen. Die Freiwilligkeit der Prüfungen, also der Aufforderungscharakter des §17 Entgelttransparenzgesetz, schlägt sich nicht nur darin nieder, dass die Mehrheit der Betriebe dem gar nicht nachgekommen ist, sondern auch darin, dass anerkannte Verfahren zur Prüfung von Entgeltstrukturen nur von einer kleinen Minderheit genutzt wurden.

19 Die Fragen lauteten:
P4 Die Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern kann mit verschiedenen Verfahren überprüft werden. Wie wurde in Ihrem Betrieb die Prüfung vorgenommen? War das mit…
1: einem eigenen, im Betrieb selbst entwickelten Prüfverfahren oder
2: mit einem externen Prüfverfahren, wie es zum Beispiel von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes oder von Gewerkschaften angeboten wird oder
3: beides?
P4_1 Fand die Prüfung anhand der Lohn- und Gehaltslisten statt?
P4_2 Wurden bei der Prüfung statistische Verfahren wie zum Beispiel Mittelwertvergleiche eingesetzt?
P4_3 Welches externe Verfahren wurde eingesetzt?

20 Zellenbesetzungen von unter 30 werden aus statistischen Gründen nicht ausgewiesen.

Tabelle 2

Prüft der Betrieb Entgeltstrukturen mit validem statistischen Verfahren?

Betriebsgröße	**unter 200 (Referenz)**	
	201 bis 500	+++
	501 und mehr	++
Branche	Investitions- und Verbrauchsgüter (Referenz)	
	Bergbau/Prod. Gewerbe ohne Baugewerbe und ohne Investitionsgüter	+
	Baugewerbe	
	Handel	
	Verkehr	+++
	Information und Kommunikation	
	Finanz- und Versicherungsdienstleister	
	Unternehmensnahe DL	
	Öffentliche Dienstleistungen	
	Sonstige	
Anteil Hochqualifizierter	unter 10 % (Referenz)	
	10 bis 25 %	
	25 bis 100 %	+
Tarifbindung	Nein	+++
Betriebsvereinbarungen	Nein	-- -- --
Anzahl Personalmaßnahmen		++
	N	1970

Anmerkung: Die abhängige Variable nimmt den Wert 0 an, wenn die jeweilige Frage verneint wurde, und 1, wenn sie bejaht wurde.
Legende: +/++/+++ = positiv signifikant auf dem 10 %/5 %/1 %-Niveau
-- / -- -- / -- -- -- = negativ signifikant auf dem 10 %/5 %/1 %-Niveau

Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2018

WSI

Im Betrieb entwickeltes Prüfverfahren

Grundsätzlich sind auch im Betrieb selbst entwickelte Prüfverfahren möglich, jedoch können sie nur mit entsprechendem Wissen über gleiche und gleichwertige Arbeit sowie mittels statistischer Verfahren tatsächlich der Analyse der Entgeltstrukturen dienen – also über den Vergleich einzelner Fälle hinaus Erkenntnisse vermitteln. Im Entgelttransparenzgesetz ist zwar ausdrücklich festgelegt (§ 18 Abs. 2), dass die Arbeitgeber frei in der Wahl der Analysemethoden sind, um die Überprüfungen durchzuführen. Sie sollen aber „valide statistische Methoden" anwenden.

83 Prozent der prüfenden Betriebe haben ein eigenes, im Betrieb entwickeltes Prüfverfahren angewendet. Fünf Prozent der prüfenden Betriebe haben sowohl eigene als auch externe Verfahren angewendet.

96 Prozent der mit einem eigenen Verfahren prüfenden Betriebe haben die Prüfung anhand der Lohn- und Gehaltslisten vorgenommen, 31 Prozent von denjenigen, die Lohn- und Gehaltslisten prüfen, haben dabei Mittelwertvergleiche durchgeführt.[21]

Für wie viele Betriebe lässt sich annehmen, dass sie tatsächlich Strukturen der Entgelte analysiert haben? Hierfür betrachten wir die Betriebe, die ein externes Prüfverfahren[22] angewandt haben zusammen mit denjenigen, die intern mit Mittelwertvergleichen gearbeitet haben: 30,2 % Prozent der Betriebe, die überhaupt geprüft haben, haben ein Verfahren angewendet, das mehr Aussagekraft hat als der reine Vergleich der Lohn- und Gehaltslisten.[23]

Wie sich diese Betriebe auszeichnen, wird mithilfe einer logistischen Regression untersucht. Die abhängige Variable nimmt den Wert 1 an, wenn ein Betrieb entweder ein externes Prüfverfahren oder ein valides statistisches Verfahren wie Mittelwertvergleiche angewendet hat, und den Wert 0, wenn keine solche Prüfung stattfand. Die stark vereinfachten Ergebnisse finden sich in **Tabelle 2**, die vollständigen Koeffizienten und Gütekriterien können dem ausführlichen Tabellenanhang entnommen

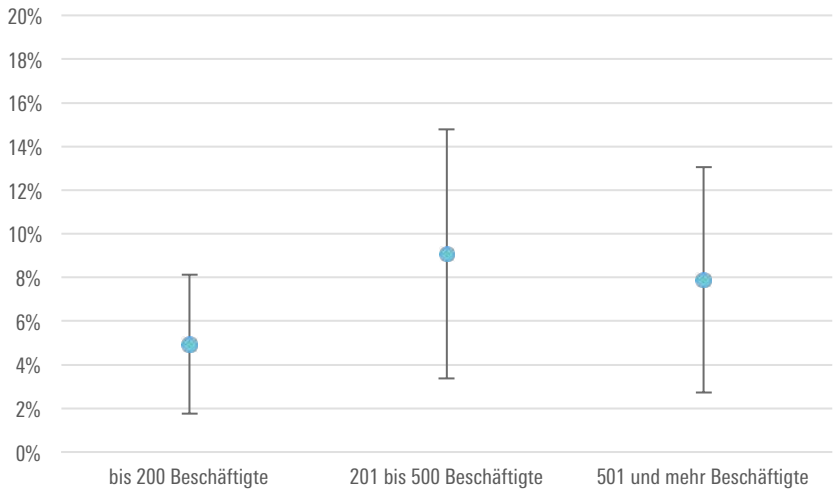
21 Hier waren Mehrfachantworten möglich.

22 Es wird unterstellt, dass dies durchgängig valide, aussagekräftige Analyseverfahren sind.

23 Diese Antwortvorgabe wurde nach dem Pretest eingefügt, da mehrere antwortende Betriebsräte in einer offenen Frage dies zur Antwort gaben.

Abbildung 5

Prüfung* auf Entgeltgleichheit mit validen Methoden, nach Betriebsgröße (bedingte Wahrscheinlichkeiten)



*** Technischer Hinweis:**
Bei den visualisierten Werten handelt es sich um bedingte Wahrscheinlichkeiten, die aus den berechneten Koeffizienten der Regressionsanalyse abgeleitet wurden.

Quelle: WSI Betriebsrätebefragung 2018

WSI

werden. An dieser Stelle werden lediglich signifikante Einflussvariablen präsentiert,[24] und die jeweiligen Symbole deuten an, dass es (stark) positive (+/++/+++) bzw. stark negative (--/-- --/-- -- --) signifikante Zusammenhänge zu verzeichnen gibt. Leere Zellen hingegen symbolisieren, dass keine signifikanten Zusammenhänge vorliegen.

Die Ergebnisse zeigen, dass mit zunehmender Betriebsgröße die Wahrscheinlichkeit einer validen Entgeltprüfung im Betrieb steigt, wobei mittelgroße Betriebe häufiger prüfen als große Betriebe ab 501 Beschäftigten **(Abbildung 5)**.

Gegenüber der Referenzkategorie der Investitionsgüterproduktion prüfen vor allem das Produzierende Gewerbe (ohne Baugewerbe) und die Verkehrsbranche häufiger auf Entgeltgleichheit. Ein hoher Anteil Hochqualifizierter steht in positivem Zusammenhang mit der Entgeltprüfung, gleiches gilt für eine fehlende Tarifbindung des Betriebs. Wenn einschlägige Betriebsvereinbarungen fehlen, wird deutlich seltener geprüft. Schließlich steigt mit der Anzahl der Maßnahmen, Personal zu halten oder zu gewinnen, die Wahrscheinlichkeit einer validen Entgeltgleichheit sehr deutlich.

Zu den in § 21 des Entgelttransparenzgesetzes verankerten Berichtspflichten für Arbeitgeber (mit 500 oder mehr Beschäftigten und lageberichtspflichtig nach HGB) lässt sich aus der WSI-Betriebsrätebefragung nur Folgendes ableiten[25]: Auch unter den Betrieben in Unternehmen mit mehr als 501 Beschäftigten und mit einem Aufsichtsrat beträgt der Anteil der Betriebe, die Entgeltstrukturen überprüft haben, nur 37,9 Prozent.

4.2 Prüfung personeller Einzelmaßnahmen durch den Betriebsrat

Benachteiligungen können vermieden werden, wenn die Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen wie Einstellungen von Personal oder Versetzungen sich auf das Thema Entgeltgleichheit von Frauen und Männern erstreckt. Nach § 99 BetrVG haben Betriebsräte Mitbestimmungsrechte bei personellen Einzelmaßnahmen. Sie können ihre Zustimmung auch zur Eingruppierung verweigern, wenn die personelle Maßnahme gegen ein Gesetz oder einen Tarifvertrag verstößt oder wenn die be-

24 In den Regressionen wurden außer den hier präsentierten Variablen berücksichtigt: Region (West/Ost), Anteil von Frauen im Betrieb und im Betriebsrat, Anteil Fachkräfte und unter 30-Jähriger im Betrieb, Vorhandensein eines Betriebsrates im Aufsichtsrat, Behinderung des Betriebsrates durch den Arbeitgeber, wirtschaftliche Lage des Betriebs sowie die Eigentumsverhältnisse (deutscher Mehrheitseigentümer/ausländischer Mehrheitseigentümer/kein Mehrheitseigentümer).

25 Informationen darüber, ob die Betriebe lageberichtspflichtig sind, liegen in der WSI-Betriebsrätebefragung nicht vor.

troffenen Arbeitnehmer/innen durch die Maßnahmen benachteiligt werden (§ 99, Abs. 2).

Nur in reichlich der Hälfte der befragten Betriebe (55 Prozent) prüft der Betriebsrat bei personellen Einzelmaßnahmen wie zum Beispiel Einstellungen oder Versetzungen diese Maßnahmen immer auch auf Benachteiligungen von Frauen beim Entgelt. In einigen Betrieben tun Betriebsräte dies manchmal, in 30 Prozent der Betriebe jedoch nach eigener Aussage nie **(Abbildung 6)**. In größeren Betrieben sind es mehr Betriebsräte, die sich des Themas annehmen. Die meisten Branchen liegen nahe am Durchschnitt, doch in Betrieben des Baugewerbes und im öffentlichen Dienst prüfen Betriebsräte deutlich unterdurchschnittlich.

Dass die Prüfung personeller Einzelmaßnahmen auf Benachteiligung die Regel ist, ist allerdings seltener dann der Fall, wenn eine Frau Betriebsratsvorsitzende ist (50 Prozent gegenüber 57 Prozent, wenn ein Mann Betriebsratsvorsitzender ist, vgl. **Anhangtabelle A4.2**).

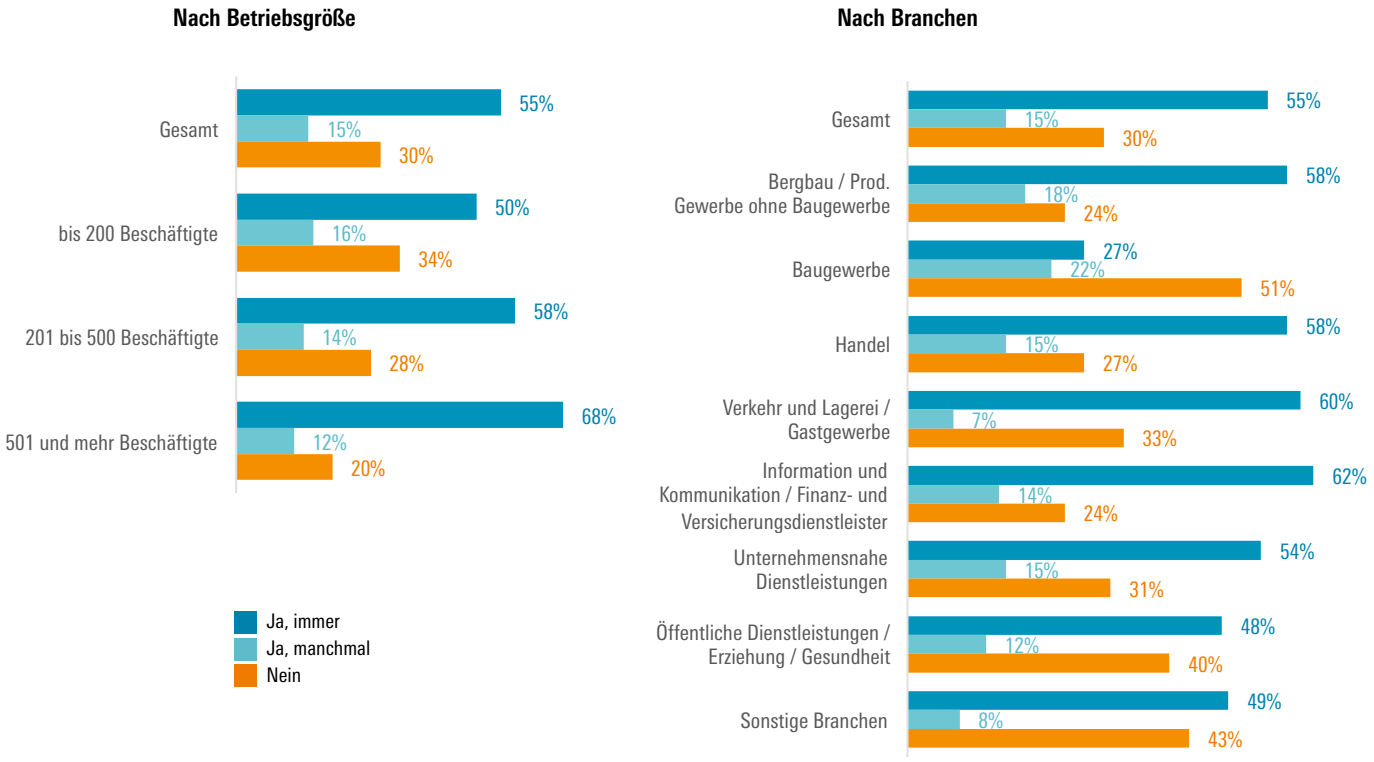
5 ANSICHTEN UND INITIATIVEN DER BETRIEBSRÄTE

5.1 Beschäftigen sich Betriebsräte mit dem Thema Entgelt(un)gleichheit von Frauen und Männern?

Seit der Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes (2001) sind Betriebsräte explizit für die Gleichstellung der Geschlechter zuständig. § 80 Absatz 1 BetrVG legt fest, dass es zu den Aufgaben des Betriebsrates gehört, die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern. Aufgabe des Betriebsrates ist es ebenfalls, darüber zu wachen, dass zugunsten der Arbeitnehmer/innen geltende Gesetze eingehalten werden. Dazu gehört auch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), das unter anderem Benachteiligungen wegen des Geschlechts verbietet.

Abbildung 6

Prüfung personeller Einzelmaßnahmen durch den Betriebsrat
Die Frage lautete: P6 Prüft der Betriebsrat bei personellen Einzelmaßnahmen wie zum Beispiel Einstellungen oder Versetzungen diese Maßnahmen jeweils auch auf Benachteiligungen von Frauen beim Entgelt?



Quelle: WSI Betriebsrätebefragung 2018; gewichtet, gültige Antworten in Prozent

Das Entgelttransparenzgesetz präzisiert (§ 13), dass sich diese Aufgaben auch auf die Durchsetzung der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern beziehen.

Gut drei Viertel der befragten Betriebsräte (76 Prozent) sind der Meinung, dass die Förderung der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit eine ihrer Aufgaben als Betriebsrat ist. Das heißt im Umkehrschluss aber auch, immerhin ein Viertel der Betriebsräte ist der Meinung, das sei nicht ihre Aufgabe. In den Großbetrieben ist dieser Anteil derjenigen, die das nicht als ihre Verantwortung sehen, etwas geringer **(Abbildung 7)**.

Deutlich überdurchschnittlich groß ist der Anteil der für Entgeltgleichheit sensiblen Betriebsräte im produzierenden Gewerbe (ohne Bauwirtschaft) und im Kredit- und Versicherungsgewerbe. Auch ein hoher gewerkschaftlicher Organisationsgrad steht mit überdurchschnittlicher Zustimmung im Zusammenhang **(Anhangtabelle A5.1)**. Ebenso deutlich zeigt sich auch der Zusammenhang, dass in Betrieben, wo Betriebsräte die Förderung der Entgeltgleichheit als ihre Aufgabe ansehen, überdurchschnittlich häufig Betriebsvereinbarungen zur Gleichstellung und zur Antidiskriminierung bestehen.

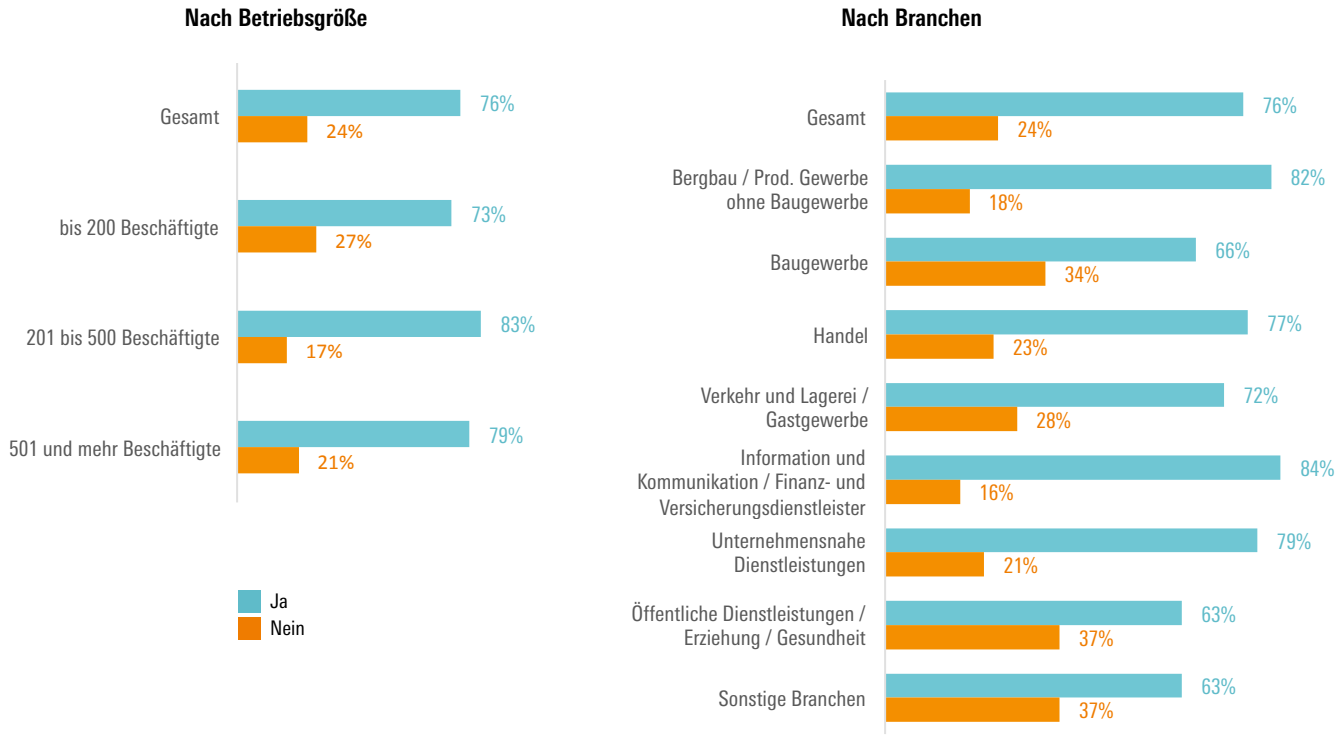
5.2 Initiativen des Betriebsrates für Entgeltgleichheit

Stellvertretend für mögliche Aktivitäten im Betrieb wurde in der WSI-Betriebsrätebefragung erfragt, ob Betriebsräte das Thema auf die Tagesordnung einer Betriebsversammlung gesetzt haben. Dies ist eine Aktivität, für die einerseits keine sehr hohen Hürden bestehen, kann der Betriebsrat doch die Themen für Betriebsversammlungen selber festlegen. Andererseits zeigt dies doch an, dass ein sensibles und nicht für alle Beschäftigten willkommenes Thema in der betrieblichen Öffentlichkeit thematisiert wurde.

Abbildung 7

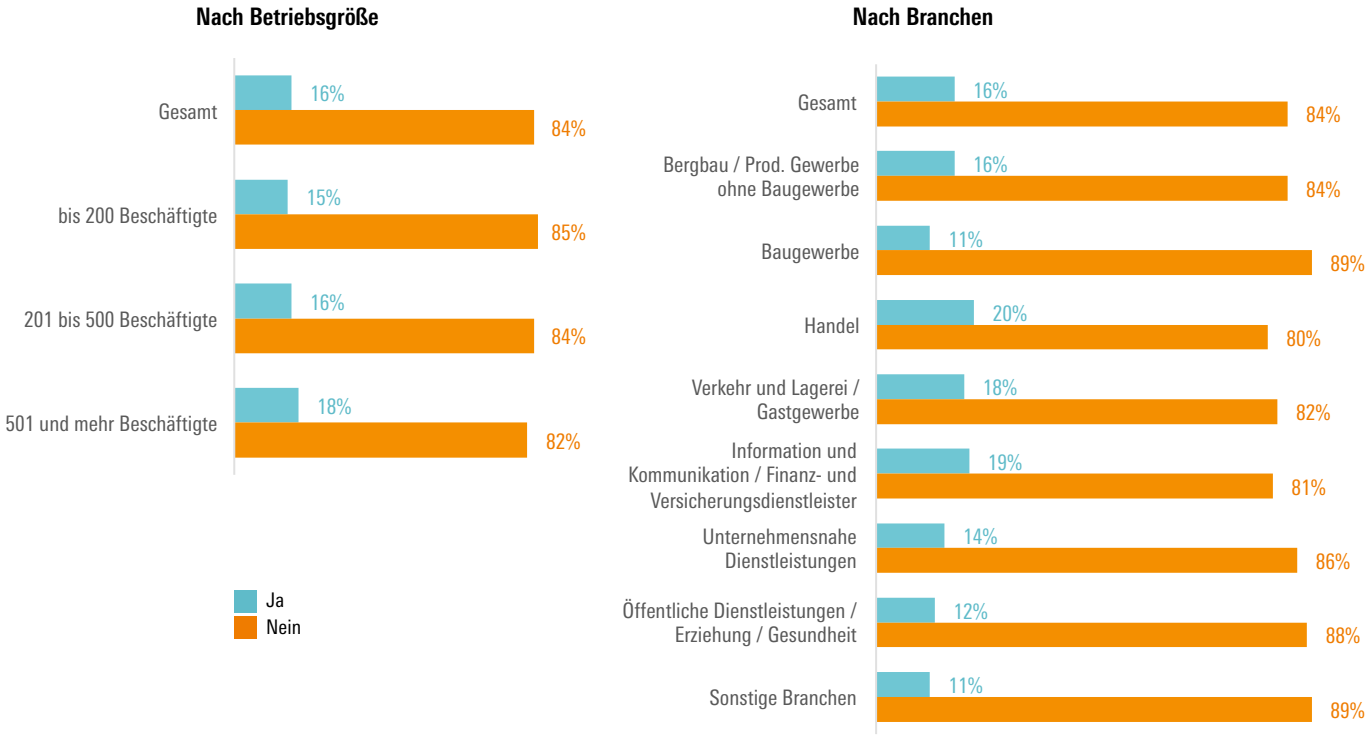
Förderung von Entgeltgleichheit als Aufgabe des Betriebsrats

Die Frage lautete: P2 Sieht der Betriebsrat die Förderung der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit als eine seiner Aufgaben an?



Quelle: WSI Betriebsrätebefragung 2018; gewichtet, gültige Antworten in Prozent

Thematisierung der Entgeltgleichheit auf Betriebsversammlungen
Die Frage lautete: P5 Hat der Betriebsrat in den letzten zwei Jahren das Thema „gleicher Lohn bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit für Frauen und Männer“ auf Betriebsversammlungen thematisiert?



Quelle: WSI Betriebsrätebefragung 2018; gewichtet, gültige Antworten in Prozent

WSI

In den letzten zwei Jahren hat rund jeder sechste Betriebsrat (16 Prozent) das Thema Entgeltgleichheit auf einer Betriebsversammlung thematisiert. In Großbetrieben ist der Anteil leicht überdurchschnittlich **(Abbildung 8)**, ebenso in Betrieben des Handels, in Verkehr, Lagerei und Gastgewerbe sowie im Bereich Information und Kommunikation/Finanz- und Versicherungsdienstleistungen.

Wenn der Betriebsrat Entgeltgleichheit auf Betriebsversammlungen thematisiert, unterscheiden sich die Eigenschaften der Betriebe teilweise recht deutlich von jenen, bei denen der Arbeitgeber aktiv wurde. Denn überdurchschnittlich oft schätzen diese Betriebsräte das Verhältnis zur Geschäftsführung als nicht gut („ausreichend“ oder „mangelhaft“) ein, und sie sehen häufiger ihre Betriebsratsarbeit durch den Arbeitgeber behindert. Doch immerhin gibt es in Betrieben, in denen der Betriebsrat das Thema auf Betriebsvereinbarungen zum Thema gemacht hat, deutlich überdurchschnittlich häufig Betriebsvereinbarungen zu Gleichstellung und Antidiskriminierung **(Anhangtabelle A5.2)**. Es könnte sich hier also um besonders für das Thema sensible, konfliktbereite Betriebsräte handeln, die zugleich einem größeren Problemdruck in Bezug auf gleiche Bezahlung gegenüber stehen und dies auch wahrnehmen und ändern wollen.

5.3 Für welche Betriebsräte ist Entgelt(un)-gleichheit ein Thema?

Mithilfe logistischer Regressionen wird der Frage nachgegangen, in welchen Betrieben sich Betriebsräte mit dem Thema Entgeltgleichheit beschäftigen **(Tabelle 3)**. Die abhängige Variable nimmt den Wert 1 an, wenn ein befragter Betriebsrat auf eine der folgenden Fragen mit „ja“ geantwortet hat, und 0, wenn er auf alle diese Fragen mit „nein“ antwortete:

Sieht der Betriebsrat die Förderung der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit als eine seiner Aufgaben an?

Hat der Betriebsrat in den letzten zwei Jahren das Thema „gleicher Lohn bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit für Frauen und Männer“ auf Betriebsversammlungen thematisiert?

Prüft der Betriebsrat bei personellen Einzelmaßnahmen wie zum Beispiel Einstellungen oder Versetzungen diese Maßnahmen jeweils auch auf Benachteiligungen von Frauen beim Entgelt?

Diese Variable kann als latentes Konstrukt „um Entgeltgleichheit bemühter Betriebsrat“ verstanden werden. Die stark vereinfachten Ergebnisse finden sich in **Tabelle 3**, die vollständigen Koeffizienten und Gütekriterien können dem ausführlichen

Tabelle 3

Beschäftigt sich der Betriebsrat aktiv mit dem Thema Entgeltgleichheit?

Variable	Kategorie	Einfluss
Betriebsgröße	unter 200 (Referenz)	
	201 bis 500	+++
	501 und mehr	+++
Branche	Investitions- und Verbrauchsgüter (Referenz)	
	Bergbau/Produzierendes Gewerbe ohne Baugewerbe und ohne Investitionsgüter	
	Baugewerbe	-- -- --
	Handel	-- --
	Verkehr	-- --
	Information und Kommunikation	
	Finanz- und Versicherungsdienstleister	
	Unternehmensnahe DL	-- -- --
	Öffentliche Dienstleistungen	-- -- --
	Sonstige	-- -- --
Frauenanteil im Betrieb	unter 25 % (Referenz)	
	25 bis 50 %	++
	50 bis 75 %	
	über 75 %	--
Anteil Frauen im Betriebsrat	keine Frauen im BR (Referenz)	
	1 bis 25 %	+
	25 bis 50 %	+
	50 bis 75 %	
	75 bis 100 %	+++
Behinderung des Betriebsrats durch Arbeitgeber	Ja, häufig (Referenz)	
	Ja, manchmal	
	Nein, nie	--
Betriebsvereinbarungen zu einschlägigen Themen	Nein	-- -- --
Anzahl Personalmaßnahmen		++
	N	1970

Anmerkung: Die abhängige Variable nimmt den Wert 0 an, wenn die jeweilige Frage verneint wurde, und 1, wenn sie bejaht wurde.
Legende: +/++/+++ = positiv signifikant auf dem 10 %/5 %/1 %-Niveau
-- / -- -- / -- -- -- = negativ signifikant auf dem 10 %/5 %/1 %-Niveau

Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2018

WSI

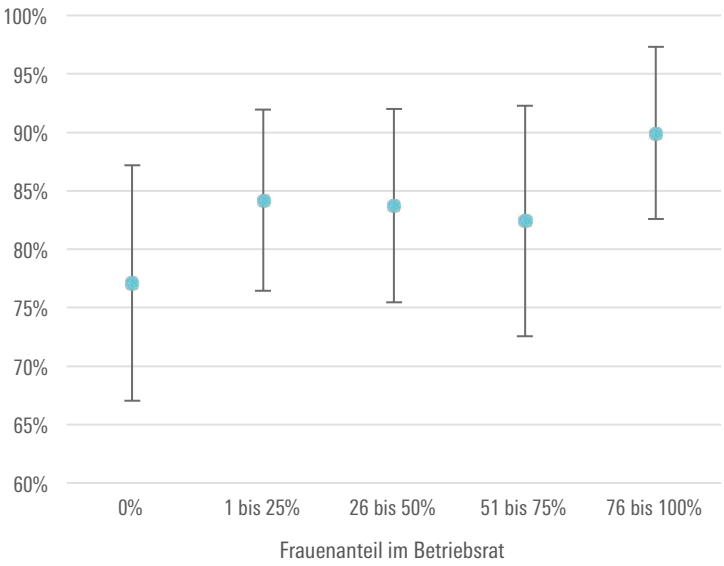
Tabellenanhang entnommen werden. An dieser Stelle werden lediglich signifikante Einflussvariablen präsentiert,[26] und die jeweiligen Symbole deuten an, dass es (stark) positive (+/++/+++) bzw. stark negative (--/-- --/-- -- --) signifikante Zusammenhänge zu verzeichnen gibt. Leere Zellen hingegen symbolisieren keine signifikanten Zusammenhänge.

Die Ergebnisse zeigen zunächst den bereits zuvor beobachteten Betriebsgrößeneffekt: Je größer der Betrieb, desto eher befasst sich der Betriebsrat mit dem Thema Entgeltgleichheit. Zudem lassen sich deutliche Brancheneffekte beobachten. Gegenüber dem Bergbau/Produzierenden Gewerbe (ohne Baugewerbe und ohne Investitionsgüter) befassen sich viele Betriebsräte seltener mit dem Thema Entgeltgleichheit; dies gilt für die Branchen „Baugewerbe", „Handel", „Verkehr", die unternehmensnahen sowie die öffentlichen Dienstleistun-

26 In den Regressionen wurden außer den hier präsentierten Variablen folgende berücksichtigt: Region (West/Ost), Anteil Fachkräfte, Hochqualifizierter und unter 30-Jähriger im Betrieb, Tarifbindung sowie die Eigentumsverhältnisse (deutscher Mehrheitseigentümer/ausländischer Mehrheitseigentümer/kein Mehrheitseigentümer).

Abbildung 9

Beschäftigung des Betriebsrats mit dem Thema Entgeltgleichheit nach Anteil von Frauen im Betriebsrat



Technischer Hinweis: Bei den visualisierten Werten handelt es sich um bedingte Wahrscheinlichkeiten, die aus den berechneten Koeffizienten der Regressionsanalyse abgeleitet wurden.

Quelle: WSI Betriebsrätebefragung 2018; gewichtet, gültige Antworten in Prozent

WSI

gen. Bei einem hohen Frauenanteil im Betrieb beschäftigen sich die Betriebsräte seltener mit dem Thema. Jedoch ist das Gegenteil der Fall, wenn im Betriebsrat der Frauenanteil sehr hoch ist.

In Betrieben, in denen der Arbeitgeber die Arbeit des Betriebsrats nie behindert, ist Entgeltungleichheit für den Betriebsrat seltener ein Thema. Wenn keine einschlägigen Betriebsvereinbarungen vorliegen, ist der Betriebsrat seltener zu Entgeltungleichheit aktiv. Wenn es im Betrieb viele Maßnahmen gibt, um Personal zu halten oder zu gewinnen, befasst sich auch der Betriebsrat (wie der Arbeitgeber, vgl. **Kapitel 3.3**) häufiger mit dem Thema.

Der Zusammenhang zwischen dem Anteil von Frauen im Betriebsrat und der Wahrscheinlichkeit, dass ein Betriebsrat sich mit dem Thema Entgeltgleichheit befasst, wird in **Abbildung 9** dargestellt: es zeigt sich, dass es vor allem in Abhängigkeit „extremer" Betriebsräte geschieht: d. h., wenn es keine Frauen im Betriebsrat gibt, beschäftigt sich der Betriebsrat seltener mit dem Thema, und wenn es sehr viele Frauen im Betriebsrat gibt, ist die Wahrscheinlichkeit hoch.[27]

27 Der Zusammenhang ist jedoch nur schwach signifikant (auf dem 10%-Niveau).

6 RESÜMEE UND POLITISCHE EMPFEHLUNGEN

Das Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) zielt auf Aktivitäten der Betriebe in einem wichtigen gleichstellungspolitischen Feld: der Herstellung der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern. Es soll die aus europäischem Recht abgeleitete Verpflichtung des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit umsetzen helfen. Wenn dieses Gesetz, wie die Empirie im vorliegenden Report zeigt, in den meisten Betrieben keine Aktivitäten ausgelöst hat, so ist dies bei der anstehenden Evaluation des Gesetzes – diese ist im EntgTranspG selbst in §23 vorgeschrieben – zu berücksichtigen. Es scheint dringend angeraten, die gesetzlichen Bestimmungen zu verschärfen, um mehr Betriebe in die Pflicht zu nehmen, ihre Entgeltstrukturen systematisch zu überprüfen und Beschäftigten leichter zu ermöglichen, ihre Entlohnung überprüfen zu lassen.

Die WSI-Betriebsrätebefragung 2018 zeigt, dass das Entgelttransparenzgesetz nur in einer kleinen Minderheit von Betrieben zu Aktivitäten geführt hat. Die große Mehrheit der Betriebe hat sich aus der Sicht der 2.288 befragten Betriebsräte bisher nicht mit der Umsetzung des Entgelttransparenzgesetzes befasst. Die in diesem Report vorgestellten empirischen Befunde sind repräsentativ für Betriebe in Deutschland mit Betriebsrat und mindestens 20 Beschäftigten. Die wichtigsten Ergebnisse im Einzelnen:

Aktivitäten der Geschäftsführungen zur Umsetzung des Gesetzes

In nur 12 Prozent der Betriebe mit Betriebsrat hat die Geschäftsführung sich in den 7 bis 10 Monaten nach Inkrafttreten mit der Umsetzung des Gesetzes befasst.[28] Am höchsten ist der Anteil in mittelgroßen Betrieben (mit 201 bis 500 Beschäftigten): hier hat knapp jeder fünfte Betrieb Aktivitäten zur Umsetzung des Entgelttransparenzgesetzes gestartet. Die übergroße Mehrheit blieb in allen Betriebsgrößengruppen inaktiv. Geschäftsführungen in den Bereichen „Information und Kommunikation" sowie „Finanz- und Versicherungsdienstleister" entfalteten häufiger als andere Aktivitäten zur Umsetzung des Entgelttransparenzgesetzes. Deutlich wurde, dass Arbeitgeber am ehesten dann aktiv wurden, wenn sie zugleich mehrere Maßnahmen anwenden, um Personal zu halten und zu binden. Mit den Aktivitäten zum Entgelttransparenzgesetz präsentieren sich Arbeitgeber also wie angenommen als attraktive Arbeitgeber, analog zum „business case" für die Einführung familienfreundlicher Maßnahmen. Auch ein gutes Verhältnis zwischen

28 Aufgrund der Grundgesamtheit der WSI-Betriebsrätebefragung können damit keine Aussagen über Betriebe ohne Betriebsrat getroffen werden.

Betriebsrat und Geschäftsführung scheint positiv auf die Wahrscheinlichkeit zu wirken, dass der Arbeitgeber sich um die Umsetzung des Gesetzes bemüht. Wenn die Arbeit des Betriebsrates nie durch die Geschäftsführung behindert wird, steigt die Wahrscheinlichkeit für Aktivitäten der Geschäftsführung signifikant.[29]

Der individuelle Auskunftsanspruch

Als Kern des Entgelttransparenzgesetzes wird häufig der individuelle Auskunftsanspruch angesehen, nach dem einzelne Beschäftigte sich über das Entgelt von Vergleichspersonen des anderen Geschlechts informieren können. Der normale Weg, den das Gesetz in Betrieben mit Betriebsrat vorsieht, ist die Anmeldung des Auskunftsbegehrens beim Betriebsrat. Von diesem Recht haben Beschäftigte in den ersten ein bis vier Monaten der Geltung des Gesetzes in 13 Prozent der mittelgroßen Betriebe (mehr als 200 bis 500 Beschäftigte) Gebrauch gemacht. Häufiger haben Beschäftigte in großen Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten Auskunft erbeten: hier haben sich 23 Prozent an den Betriebsrat gewandt. Dabei sind nur geringe Branchenunterschiede festzustellen. Sehr deutlich steigt die Wahrscheinlichkeit, dass sich Beschäftigte an den Betriebsrat wandten, wenn im Betrieb ein hoher Anteil von Beschäftigten mit Hochschulabschluss arbeitet. Ein gutes Verhältnis zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung macht es unwahrscheinlicher, dass sich Beschäftigte an den Betriebsrat um Auskunft wenden. Hier sind Beschäftigte vielleicht eher der Meinung, dass mit den Entgeltstrukturen im Betrieb alles in Ordnung sei. Auch Beschäftigte in tarifgebundenen Betrieben haben sich deutlich seltener an den Betriebsrat mit der Bitte um Überprüfung ihres Entgelts gewandt als in nicht tarifgebundenen Betrieben. Tarifbindung geht, wie auf Basis der Literatur angenommen (vgl. **Kapitel 1.2**), mit signifikant geringerer Wahrscheinlichkeit einher, das eigene Entgelt überprüfen und vergleichen zu lassen. Vermutlich gehen die Beschäftigten davon aus, dass ein geltender Tarifvertrag nicht nur tatsächlich angewendet wird, sondern dass dieser auch das Verhältnis der Tätigkeitsarten und Entgelte in den Tarifgruppen diskriminierungsfrei regelt.

Der Befund, dass in der überwiegenden Mehrheit der Betriebe bisher keine Auskünfte erbeten wurden, zeigt, dass auch der individuelle Auskunftsanspruch des Gesetzes noch keine breite Wirkung entfaltet hat. Die Befürchtung von Kritiker/innen des Gesetzes, der Auskunftsanspruch sei zu kompliziert und die Bedingungen zu schwer zu erfüllen,[30] kann mit den Daten der WSI-Betriebsrätebefragung nicht adressiert werden. Zu beachten ist, dass auch in den Betrieben, wo Auskünfte angefordert wurden, nicht in jedem Fall die Voraussetzungen für eine Auskunft erfüllt sein müssen. Inwieweit substanzielle Auskünfte zur Aufdeckung von geschlechtsbezogener Benachteiligung geführt haben und inwieweit im Ergebnis die Betroffenen höhere Entgelte erhalten werden, muss späteren Befragungen vorbehalten bleiben.

Überprüfung der Entgeltstrukturen im Betrieb

Eine Überprüfung der Entgeltstrukturen im Betrieb wurde in den letzten zwei Jahren in reichlich einem Drittel der Betriebe (34,5 Prozent) durchgeführt. Eine solche Überprüfung wurde teilweise bereits vor dem Inkrafttreten des Gesetzes vorgenommen, um die Entgelte von Frauen und Männern diskriminierungsfrei zu gestalten. Die Regierung hatte hierfür seit langem geworben und Prüfinstrumente zur Verfügung gestellt. Trotz der ins Gesetz aufgenommenen Forderung für große Betriebe, eine solche Überprüfung vorzunehmen, ist die Mehrheit der Betriebe bis zum Befragungszeitpunkt nicht aktiv geworden. Betriebe mit über 500 Beschäftigten, die vom Gesetz explizit aufgefordert werden, liegen mit 39 Prozent prüfende Betriebe nur wenig über dem allgemeinen Durchschnitt. Hinsichtlich der Branchen zeigen sich überdurchschnittliche Werte bei „Information und Kommunikation, Finanz- und Versicherungsdienstleister", gefolgt von „Unternehmensnahe Dienstleistungen" und „Verkehr und Lagerei/Gastgewerbe". Auch Betriebe mit einer jungen Belegschaft (einem sehr hohen Anteil von Unter-30-Jährigen) haben überdurchschnittlich oft Prüfungen vorgenommen.

Betriebe, die sich nach Einschätzung der Betriebsräte bemühen, „dass die Mitarbeiter gerne hier arbeiten", und die bestrebt sind, die „Arbeit menschengerecht zu gestalten", haben häufiger die Entgelte überprüft. Gelten im Betrieb Betriebsvereinbarungen zu Gleichstellung und Antidiskriminierung oder zu Familienfreundlichkeit, geht das mit weit überdurchschnittlichen Werten der Prüfung betrieblicher Entgeltstrukturen einher. Das lässt den Schluss zu, dass Prüfungen eher in gut mitbestimmten Betrieben, die ihre Personalpolitik in starkem Maße auf die Belange der Beschäftigten ausgerichtet haben und so auch Personal anziehen und binden wollen, durchgeführt worden sind. Tarifbindung hingegen senkt auch hier signifikant die Wahrscheinlichkeit, dass betriebliche Entgeltstrukturen überprüft wurden. Vermutlich werden geltende Tarifverträge als Schutz vor Diskriminierungen angesehen.

29 Dieser Teil des Gesetzes trat zeitversetzt erst am 6.1.2018 in Kraft.

30 Beispielsweise müssen mindestens sechs Beschäftigte des jeweils anderen Geschlechts vergleichbare Tätigkeiten ausüben.

Ansichten und Aktivitäten der Betriebsräte

Nicht alle Betriebsräte sehen die Förderung der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit als ihre Aufgabe an. Zwar halten 76 Prozent der befragten Betriebsräte die Förderung der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern für eine der Aufgaben des Betriebsrates, aber knapp ein Viertel hat somit diesen Inhalt des Entgelttransparenzgesetzes (noch) nicht im Bewusstsein.

Auch die Prüfung der personellen Einzelmaßnahmen auf eine adäquate und gendersensible Eingruppierung nehmen nicht alle Betriebsräte wahr. Nur in reichlich der Hälfte der befragten Betriebe (55 Prozent) tun Betriebsräte das immer, in 30 Prozent der Betriebe jedoch nach eigener Aussage nie. In größeren Betrieben sind es mehr Betriebsräte, die sich des Themas annehmen. In Betrieben des Baugewerbes und im öffentlichen Dienst prüfen Betriebsräte dagegen deutlich unterdurchschnittlich.

Politische Empfehlungen

Das Entgelttransparenzgesetz zeigt bisher in den Betrieben (mit Betriebsrat) nur wenig Wirkung. Der Gesetzgeber sollte daher in Betracht ziehen, die im Gesetz verankerten Wege zu mehr Transparenz und Entgeltgleichheit verbindlicher auszugestalten.

Dazu gehört erstens, dass den Betrieben die Prüfung der betrieblichen Entgeltstrukturen nicht nur empfohlen wird, sondern verpflichtend gemacht werden müsste. Dazu gehört zweitens, dass die Schranken für die Realisierung des individuellen Auskunftsanspruchs gesenkt werden sollten. Für Beschäftigte in kleineren Betrieben sollte der Anspruch ebenfalls gelten; ebenso sollten Personen ihr Entgelt überprüfen lassen können, für die nicht sechs Personen des anderen Geschlechts mit vergleichbarer Arbeit im Betrieb gefunden werden können. Zudem ist nicht ersichtlich, warum hier von vornherein von einer richtigen Eingruppierung in das Tarifgefüge sowie von der Diskriminierungsfreiheit der Tarifverträge selbst ausgegangen wird. Im § 4 Abs. 5 EntgTranspG heißt es, dass Tätigkeiten, die aufgrund tarifvertraglicher Regelungen unterschiedlichen Entgeltgruppen zugewiesen werden, als nicht gleichwertig angesehen werden – „sofern die Regelungen nicht gegen höherrangiges Recht verstoßen". Genau dies kann aber der Fall sein, wenn sich Diskriminierungen in Tarifverträge eingeschlichen haben (vgl. Lillemeier 2014, Djb 2018) oder die Umsetzung der Tarifverträge (Eingruppierung der Tätigkeiten in Tarifgruppen im Betrieb) Frauen auf der Basis von Geschlechterstereotypen benachteiligt. Weiterhin wäre sehr wichtig, dass im Falle der Nichterfüllung aller gesetzlichen Verpflichtungen wirksame Sanktionen im Gesetz verankert werden. Selbst die nur wenige Betriebe betreffende Pflicht zur Erstellung von Berichten zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit (§ 21 EntgTranspG) ist bislang nicht sanktionsbewehrt. Eine Novellierung des Gesetzes ist also angeraten.[31] In dieser sollten auch die Schwellen der Beschäftigtenzahlen für den jeweiligen Geltungsbereich herabgesetzt werden, um überhaupt die Mehrheit der Betriebe und Beschäftigten zu erfassen.

Der Politik kann zudem nur empfohlen werden, die Erfahrungen in Ländern mit effektiven Entgeltgleichheitsgesetzen zu studieren und davon zu lernen. Hier sei namentlich das Gesetz in Belgien erwähnt (Scheele/Jochmann-Döll 2015).

Mehr Information und Beratung unter Arbeitgebern, aber auch unter Betriebsräten kann sinnvoll sein, um zu verdeutlichen, dass unter das Gebot der Gleichstellung von Frauen und Männern auch die Entgeltgleichheit fällt. Auch das weitere Bekanntmachen von geeigneten Mitteln zur Prüfung der Entgeltgleichheit im Betrieb sowie ggf. die Förderung von Beratung zu diesem Thema kann ein geeigneter Weg sein, um Geschäftsführungen und Betriebsräte zu ermutigen und zu unterstützen. Information und Beratung können aber ein wirksames, eindeutige Pflichten definierendes und sanktionsbewehrtes Gesetz nicht ersetzen.

31 Von juristischer Seite ist das Gesetz bereits unmittelbar nach Inkrafttreten als zu unverbindlich kritisiert worden (Djb 2016).

LITERATUR

Achatz, J. / Gartner, H. / Glück, T. (2004): Bonus oder Bias? Mechanismen geschlechtsspezifischer Entlohnung. IAB-Discussion Paper, No. 2: Nürnberg.

Baumann, Helge (2015): Die WSI-Betriebsrätebefragung 2015. In: WSI Mitteilungen 8/2015, S. 630–638.

Berninger, Ina; Schröder, Tim (2017): Inklusion oder Schließung? Gewerkschaftlicher Organisationsgrad, berufliche Geschlechtersegregation und der Gender Pay Gap. In: Industrielle Beziehungen 24 (2), S. 174–195.

BMFSFJ 2017a: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: das Entgelttransparenzgesetz. Informationen zum Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz, Berlin 2017.

BMFSFJ 2017b: Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Bundestagsdrucksache, https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/zweiter-gleichstellungsbericht-der-bundesregierung/119796 (17.8.2018).

Busch-Heizmann, Anne; Rinke, Timothy (2018): Der Einfluss betrieblicher Strukturen auf die Verdienste von Frauen und Männern, Ergebnisse der Betriebsbefragung des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP-LEE). In: WSI-Mitteilungen 71, Heft 2, S. 114–123.

Däubler, Wolfgang; Kittner, Michael; Klebe, Thomas; Wedde, Peter (Hrsg.) (2018): BetrVG – Betriebsverfassungsgesetz. Kommentar für die Praxis mit Wahlordnung und EBR-Gesetz. 16., überarbeitete und aktualisierte Auflage.

Destatis (2018): Pressemitteilung Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern in Deutschland 2017 bei 21 %. https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2018/03/PD18_099_621.html (25.09.2018).

Diekmann, Andreas (2008): Empirische Sozialforschung. Grundlagen, Methoden, Anwendungen, Rowohlt Verlag GmbH, Reinbek bei Hamburg, 19. Auflage. BUND-Verlag, Frankfurt am Main.

Djb (Deutscher Juristinnenbund) (2018): 10 Irrtümer zur Entgeltgleichheit, https://www.djb.de/themen/entgeltgleichheit/ (28.09.2018).

Eurofound (2018): Pay transparency in Europe: First experiences with gender pay reports and audits in four Member states (Author: Aumayr-Pintar, Christine based on contributions from Anna-Karin Gustafsson, Anna Savolainen and Carsten Jorgensen).

Frodermann, Corinna; Schmucker, Alexandra; Müller, Dana (2018): Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern in mittleren und großen Betrieben. Hg. v. IAB (IAB-Forschungsbericht, 3/2018).

Gärtner, Debora; Grimm, Veronika; Lang, Julia; Stephan, Gesine (2015): Kollektive Lohnverhandlungen und der Gender Wage Gap: Befunde aus einer qualitativen Studie. In: Industrielle Beziehungen 22 (3–4), S. 260–281.

Goedicke, Anne (2006): Organisationsmodelle in der Sozialstrukturanalyse: Der Einfluss von Betrieben auf Erwerbsverläufe. In: Berliner Journal für Soziologie (4), S. 503–523.

Heinze, Anja; Wolf, Elke (2010): The intra-firm gender wage gap: a new view on wage differentials based on linked employer-employee data. In: Journal of Population Economics 23 (3), S. 851–879.

Holst, Elke; Wrohlich, Katharina (2018): Spitzengremien großer Unternehmen: Geschlechterquote für Aufsichtsräte greift, in Vorständen herrscht beinahe Stillstand. In: DIW-Wochenbericht 1+2, S. 3–17.

Ifo-Institut; Randstad (2017): Ergebnisse: 3. Quartal 2017. Randstad-ifo-Personalleiterbefragung, Randstad, Eschborn.

Infas Institut für angewandte Sozialforschung (Hrsg.) (2015): Methodenbericht WSI-Betriebsrätebefragung 2015, Infas, Bonn.

Infas Institut für angewandte Sozialforschung (Hrsg.) (2018): Methodenbericht WSI-Betriebsrätebefragung 2018 – 4. Erhebungswelle des Panels, Infas, Bonn.

Klenner, Christina (2004): Gender – Ein Fremdwort für Betriebsräte? In: WSI-Mitteilungen 5/2004, S. 277–286.

Kohaut, Susanne; Möller, Iris (2009): Vereinbarungen zur Chancengleichheit. Kaum Fortschritte bei der betrieblichen Förderung. (IAB-Kurzbericht, 26). Online verfügbar unter http://doku.iab.de/kurzber/2009/kb2609.pdf.

Lillemeier, Sarah (2014): Der Entgeltgleichheit einen Schritt näher. Die EVA-Liste zur Evaluierung von Arbeitsbewertungsverfahren. Herausgegeben vom BMFSFJ, Berlin. https://www.bmfsfj.de/blob/93496/accf4d74108d7966df60b0bd5cee2b5f/der-entgeltgleichheit-einen-schritt-naeher-die-eva-liste-data.pdf (28.09.2018).

Scheele, Alexandra; Jochmann-Döll, Andrea (2015): Das Gender Pay Gap im Branchenvergleich. In: Femina Politica 24 (2), S. 83–92.

Seeleib-Kaiser, Martin and Fleckenstein, Timo (2009) The political economy of occupational family policies: Comparing workplaces in Britain and Germany. In: British Journal of Industrial Relations, 47 (4). 741–764.

WSI 2018: WSI GenderDatenPortal: Gender Pay Gap im Ländervergleich. https://www.boeckler.de/62518.htm?agreementfordataprotection=true (27.09.2018).

WSI 2018a: WSI GenderDatenPortal: Verdienstabstand nach Wirtschaftszweigen https://www.boeckler.de/52850.htm (16.8.2018).

WSI 2018b: WSI GenderDatenPortal Frauenanteil in den DGB-Gewerkschaften https://www.boeckler.de/107622.htm (16.8.2018).

Ziegler, A. / Gartner, H. / Tondorf, K. (2010): Entgeltdifferenzen und Vergütungspraxis. In: Projektgruppe GiB): Geschlechterungleichheiten im Betrieb. Arbeit, Entlohnung und Gleichstellung in der Privatwirtschaft. Edition sigma: Berlin, S. 271–346.

A 3.1a Aktivitäten der Geschäftsführung zur Umsetzung des EntgeltTranspG

BR = Betriebsrat
BV = Betriebsvereinbarung(en)
AZ = Arbeitszeit

			Ungewichtet			Gewichtet		
		N	Ja	Nein	Unser Betrieb fällt nicht in den Geltungs-bereich des Gesetzes	Ja	Nein	Unser Betrieb fällt nicht in den Geltungs-bereich des Gesetzes
	Gesamt	2157	277	1450	430	12,4%	67,3%	20,2%
Betriebsgröße	bis 200 Beschäftigte	1221	94	776	351	8,6%	63,7%	27,8%
	201 bis 500 Beschäftigte	546	102	393	51	18,8%	72,1%	9,2%
	501 und mehr Beschäftigte	389	81	281	27	18,2%	74,3%	7,5%
Region	West	1768	226	1198	344	12,2%	67,9%	19,9%
	Ost	389	51	252	86	13,6%	64,8%	21,6%
Branche	Bergbau/Prod. Gewerbe ohne Baugewerbe	726	80	528	118	10,2%	73,2%	16,6%
	Baugewerbe	94	11	64	19	8,8%	70,0%	21,3%
	Handel	350	40	237	73	11,2%	67,9%	21,0%
	Verkehr und Lagerei/Gastgewerbe	113	20	76	17	19,4%	66,9%	13,7%
	Information und Kommunikation/Finanz- und Versicherungs-dienstleister	153	51	76	26	27,7%	51,1%	
	Unternehmensnahe Dienstleistungen	232	28	147	57	13,2%	62,4%	24,4%
	Öffentliche Dienst-leistungen/Erzie-hung/Gesundheit	360	35	235	90	10,9%	63,4%	25,7%
	Sonstige Branchen	129	12	87	30	7,7%	69,2%	23,1%
Gew. Organisationsgrad	bis 10%	597	100	372	125	15,6%	63,1%	21,4%
	10 bis 25%	608	72	413	123	12,1%	67,0%	20,9%
	25 bis 50%	475	51	331	93	10,4%	68,9%	20,7%
	über 50%	433	50	306	77	11,0%	71,7%	17,2%
Frauenanteil im Betrieb	bis 25%	722	97	500	125	12,5%	70,1%	17,4%
	25 bis 50%	548	65	372	111	11,0%	67,9%	21,2%
	50 bis 75%	589	83	395	111	14,8%	66,1%	19,1%
	über 75%	296	31	182	83	10,4%	61,8%	27,8%
Anteil Teilzeit im Betrieb	bis 10%	944	114	661	169	12,0%	69,2%	18,9%
	10 bis 20%	414	55	276	83	11,6%	68,3%	20,1%
	20 bis 30%	255	37	164	54	13,1%	66,9%	20,0%
	über 30%	521	68	333	120	13,6%	62,8%	23,6%
Anteil Hochqualifizierter	bis 10%	909	103	634	172	11,2%	68,8%	20,0%
	10 bis 25%	564	63	390	111	10,3%	70,4%	19,3%
	25 bis 100%	565	95	349	121	18,0%	60,1%	21,8%

			Ungewichtet			Gewichtet		
		N	Ja	Nein	Unser Betrieb fällt nicht in den Geltungsbereich des Gesetzes	Ja	Nein	Unser Betrieb fällt nicht in den Geltungsbereich des Gesetzes
Anteil unter-30-jähriger	bis 10 %	351	38	231	82	9,6 %	66,6 %	23,9 %
	10 bis 25 %	940	112	643	185	11,4 %	67,9 %	20,8 %
	25 bis 50 %	697	95	463	139	13,7 %	67,0 %	19,3 %
	über 50 %	128	23	84	21	18,5 %	66,7 %	14,8 %
Personalabbau letzte 12 Monate	Ja	532	75	354	103	13,1 %	67,5 %	19,4 %
	Nein	1624	202	1095	327	12,2 %	67,3 %	20,6 %
Eigentumsverhältnis	In deutschem Eigentum	1594	201	1061	332	12,1 %	66,5 %	21,3 %
	In ausländischem Eigentum	427	51	306	70	12,0 %	72,2 %	15,8 %
	Es gibt keinen Mehrheitseigentümer	114	22	68	24	19,6 %	54,9 %	25,5 %
Wirtschaftl. Lage	Sehr gut	662	110	424	128	15,5 %	63,1 %	21,4 %
	Eher gut	1139	141	780	218	11,9 %	69,0 %	19,1 %
	Eher schlecht	293	19	204	70	7,5 %	70,3 %	22,2 %
	Sehr schlecht	53	6	36	11	15,4 %	65,4 %	19,2 %
Aufsichtsrat	Ja	1135	183	752	200	15,2 %	66,7 %	18,1 %
	Nein	1004	92	690	222	9,2 %	68,3 %	22,4 %
Zurzeit Personalengpässe	ja, in einzelnen Arbeitsbereichen	1195	157	803	235	12,7 %	67,4 %	20,0 %
	ja, in den meisten oder allen Arbeitsbereichen	669	82	459	128	12,3 %	67,5 %	20,3 %
	nein	292	38	187	67	11,9 %	66,8 %	21,3 %
Bemüht sich der Arbeitgeber, Personal zu halten?	eher ja	1633	231	1090	312	14,0 %	66,4 %	19,6 %
	eher nein	515	46	352	117	7,6 %	70,1 %	22,3 %
Unser Betrieb legt großen Wert darauf, dass unsere Mitarbeiter gerne hier arbeiten.	trifft zu	551	97	339	115	18,2 %	61,7 %	20,1 %
	2	600	84	407	109	12,7 %	67,2 %	20,1 %
	3	670	73	463	134	11,2 %	68,5 %	20,2 %
	4	224	16	162	46	4,7 %	76,1 %	19,2 %
	trifft nicht zu	112	7	79	26	4,7 %	72,6 %	22,6 %
In unserem Betrieb werden Anstrengungen unternommen, die Arbeitsbedingungen menschengerecht zu gestalten.	trifft zu	398	76	240	82	17,9 %	60,6 %	21,5 %
	2	811	113	550	148	14,3 %	67,8 %	17,9 %
	3	680	66	479	135	8,5 %	70,1 %	21,4 %
	4	205	17	138	50	7,7 %	69,9 %	22,5 %
	trifft nicht zu	61	4	43	14	6,6 %	72,1 %	21,3 %
Maßnahmen Personal: höhere Löhne	trifft zu	458	75	304	79	16,4 %	66,0 %	17,5 %
	trifft nicht zu	1674	201	1127	346	11,5 %	67,5 %	21,1 %
Maßnahmen Personal: attraktive Sozialleistungen	trifft zu	1142	179	758	205	15,3 %	66,9 %	17,8 %
	trifft nicht zu	1009	98	687	224	9,2 %	67,5 %	23,2 %
Maßnahmen Personal: flexible AZ	trifft zu	1211	192	784	235	15,2 %	64,7 %	20,0 %
	trifft nicht zu	944	84	666	194	9,0 %	70,6 %	20,4 %
Maßnahmen Personal: Mitsprache	trifft zu	612	107	382	123	16,1 %	62,1 %	21,8 %
	trifft nicht zu	1539	170	1063	306	11,0 %	69,4 %	19,6 %
Maßnahmen Personal: Unterstützung	trifft zu	1384	206	920	258	14,3 %	66,4 %	19,2 %
	trifft nicht zu	770	71	527	172	9,0 %	68,7 %	22,3 %
Maßnahmen Personal: Betriebsklima	trifft zu	1331	206	856	269	15,1 %	63,8 %	21,0 %
	trifft nicht zu	810	69	585	156	7,9 %	73,5 %	18,5 %

			Ungewichtet			Gewichtet		
		N	Ja	Nein	Unser Betrieb fällt nicht in den Geltungs-bereich des Gesetzes	Ja	Nein	Unser Betrieb fällt nicht in den Geltungs-bereich des Gesetzes
Maßnahmen Personal: Familienfreundliche Arbeitsbedingungen	trifft zu	1050	165	674	211	15,6%	63,6%	20,8%
	trifft nicht zu	1096	112	769	215	9,6%	71,0%	19,5%
Branchentarif	Ja	1153	166	782	205	13,8%	68,3%	18,0%
	Nein	999	111	663	225	10,9%	66,0%	23,1%
Haustarif	Ja	668	88	442	138	12,1%	66,2%	21,7%
	Nein	1469	187	995	287	12,7%	67,9%	19,4%
BV zu: Familienfreundlichkeit	Ja	406	88	247	71	22,1%	59,8%	18,1%
	Nein	1662	183	1142	337	10,3%	69,2%	20,4%
BV zu: Gleichstellung	Ja	283	56	171	56	18,6%	64,2%	17,3%
	Nein	1779	214	1216	349	11,6%	68,0%	20,4%
BV zu: Antidiskriminierung	Ja	375	56	248	71	14,3%	66,0%	19,6%
	Nein	1691	214	1142	335	12,2%	67,7%	20,0%
Frauen im BR	keine	248	26	167	55	8,4%	71,3%	20,3%
	0 bis 25%	501	69	358	74	12,2%	71,8%	16,0%
	25 bis 50%	770	111	510	149	15,0%	64,5%	20,5%
	50 bis 75%	470	55	320	95	12,2%	69,3%	18,6%
	75 bis 100%	164	16	93	55	8,7%	55,9%	35,4%
Freistellungen	keine	1273	105	822	346	8,7%	64,2%	27,1%
	1 bis 3	795	142	577	76	16,7%	74,4%	9,0%
	4 bis 6	55	20	32	3	28,6%	62,5%	8,9%
	7 bis 9	15	2	11	2	18,2%	72,7%	9,1%
	mehr als 9	15	8	6	1	64,7%	29,4%	5,9%
BR-Vorsitz	Mann	1569	203	1073	293	12,7%	68,5%	18,8%
	Frau	585	74	374	137	11,9%	64,1%	24,0%
Behinderung BR durch Arbeitgeber	Ja, häufig	226	14	165	47	5,7%	74,6%	19,7%
	Ja, manchmal	885	97	619	169	10,5%	70,1%	19,4%
	Nein, nie	1046	166	666	214	15,4%	63,6%	21,0%
Verhältnis BR Geschäftsleitung	sehr gut	163	35	86	42	21,8%	53,5%	24,7%
	gut	1036	149	694	193	13,5%	67,6%	19,0%
	befriedigend	655	72	458	125	11,0%	69,7%	19,3%
	ausreichend	186	14	131	41	7,6%	68,4%	24,0%
	mangelhaft	116	7	80	29	5,4%	70,5%	24,1%

A3.1b Haben sich Beschäftigte an den Betriebsrat gewandt?

BR = Betriebsrat
BV = Betriebsvereinbarung(en)
AZ = Arbeitszeit

			Ungewichtet			Gewichtet		
		N	Ja	Nein	Unser Betrieb fällt nicht in den Geltungs-bereich des Gesetzes	Ja	Nein	Unser Betrieb fällt nicht in den Geltungs-bereich des Gesetzes
	Gesamt	2280	246	1764	270	10,0%	78,5%	11,6%
Betriebsgröße	bis 200 Beschäftigte	1298	74	985	239	5,4%	77,4%	17,2%
	201 bis 500 Beschäftigte	583	79	483	21	12,9%	83,8%	3,3%
	501 und mehr Beschäftigte	398	93	295	10	22,7%	75,4%	1,9%
Region	West	1867	203	1447	217	10,2%	78,3%	11,5%
	Ost	413	43	317	53	9,0%	79,4%	11,6%
Branche	Bergbau/Prod. Gewerbe ohne Baugewerbe	756	82	601	73	10,2%	80,9%	9,0%
	Baugewerbe	99	13	75	11	7,9%	80,9%	11,2%
	Handel	369	22	300	47	6,0%	81,1%	12,9%
	Verkehr und Lagerei/Gastgewerbe	116	17	91	8	15,3%	77,8%	6,9%
	Information und Kommunikation/Finanz- und Versicherungs-dienstleister	161	31	114	16	13,4%	75,2%	10,9%
	Unternehmensnahe Dienstleistungen	253	37	173	43	14,3%	68,7%	17,0%
	Öffentliche Dienst-leistungen/Erzie-hung/Gesundheit	386	34	301	51	9,4%	78,2%	12,4%
	Sonstige Branchen	140	10	109	21	4,2%	78,9%	16,9%
Gew. Organisationsgrad	bis 10%	632	77	471	84	11,7%	74,8%	13,5%
	10 bis 25%	649	74	499	76	9,8%	79,3%	10,9%
	25 bis 50%	497	57	380	60	10,7%	76,6%	12,7%
	über 50%	454	33	377	44	7,2%	84,3%	8,5%
Frauenanteil im Betrieb	bis 25%	752	70	607	75	9,0%	81,5%	9,5%
	25 bis 50%	578	76	426	76	12,3%	74,1%	13,6%
	50 bis 75%	632	73	492	67	9,5%	80,4%	10,0%
	über 75%	316	26	238	52	8,0%	76,2%	15,8%
Anteil Teilzeit im Betrieb	bis 10%	983	101	773	109	9,5%	79,2%	11,3%
	10 bis 20%	439	59	329	51	11,8%	76,9%	11,3%
	20 bis 30%	277	40	204	33	14,0%	74,3%	11,7%
	über 30%	555	44	436	75	8,0%	79,5%	12,5%
Anteil Hochqualifizierter	bis 10%	946	87	748	111	7,6%	80,2%	12,2%
	10 bis 25%	594	55	473	66	10,2%	79,8%	10,0%
	25 bis 100%	611	91	437	83	14,0%	72,5%	13,5%

			Ungewichtet			Gewichtet		
		N	Ja	Nein	Unser Betrieb fällt nicht in den Geltungs-bereich des Gesetzes	Ja	Nein	Unser Betrieb fällt nicht in den Geltungs-bereich des Gesetzes
Anteil unter-30-jähriger	bis 10 %	366	34	276	56	9,7 %	76,7 %	13,6 %
	10 bis 25 %	986	103	761	122	9,0 %	78,1 %	13,0 %
	25 bis 50 %	747	86	585	76	11,0 %	79,1 %	9,9 %
	über 50 %	139	17	107	15	9,7 %	81,3 %	9,0 %
Personalabbau letzte 12 Monate	Ja	556	67	424	65	10,6 %	78,0 %	11,3 %
	Nein	1723	179	1339	205	9,7 %	78,7 %	11,6 %
Eigentumsverhältnis	In deutschem Eigentum	1679	182	1296	201	9,6 %	78,5 %	11,9 %
	In ausländischem Eigentum	455	52	354	49	11,8 %	78,1 %	10,1 %
	Es gibt keinen Mehrheitseigentümer	124	10	97	17	7,8 %	78,4 %	13,8 %
Wirtschaftl. Lage	Sehr gut	697	89	532	76	12,2 %	75,7 %	12,2 %
	Eher gut	1214	124	952	138	8,9 %	80,5 %	10,6 %
	Eher schlecht	304	26	233	45	9,2 %	77,6 %	13,2 %
	Sehr schlecht	55	5	40	10	7,1 %	76,8 %	16,1 %
Aufsichtsrat	Ja	1208	144	939	125	10,6 %	79,1 %	10,3 %
	Nein	1054	100	814	140	9,3 %	77,8 %	13,0 %
Zurzeit Personalengpässe	ja, in einzelnen Arbeitsbereichen	1272	136	986	150	9,1 %	79,1 %	11,8 %
	ja, in den meis-ten oder allen Arbeitsbereichen	704	88	541	75	12,4 %	77,4 %	10,3 %
	nein	303	22	236	45	7,9 %	78,7 %	13,4 %
Bemüht sich der Ar-beitgeber, Personal zu halten?	eher ja	1720	177	1351	192	9,4 %	79,7 %	10,9 %
	eher nein	549	69	402	78	12,1 %	74,2 %	13,7 %
Unser Betrieb legt großen Wert darauf, dass unsere Mit-arbeiter gerne hier arbeiten.	trifft zu	590	66	457	67	10,2 %	78,9 %	10,9 %
	2	631	58	499	74	8,0 %	79,4 %	12,5 %
	3	712	84	548	80	11,2 %	78,2 %	10,6 %
	4	232	24	176	32	9,9 %	77,9 %	12,2 %
	trifft nicht zu	115	14	84	17	12,8 %	73,4 %	13,8 %
In unserem Betrieb werden Anstrengun-gen unternommen, die Arbeitsbedingun-gen menschenge-recht zu gestalten.	trifft zu	430	48	337	45	10,2 %	78,1 %	11,7 %
	2	862	93	666	103	9,3 %	79,4 %	11,3 %
	3	711	73	561	77	9,9 %	78,9 %	11,2 %
	4	212	21	158	33	9,8 %	77,6 %	12,6 %
	trifft nicht zu	63	11	41	11	17,5 %	68,3 %	14,3 %
Maßnahmen Perso-nal: höhere Löhne	trifft zu	482	75	359	48	15,0 %	75,6 %	9,3 %
	trifft nicht zu	1767	167	1380	220	8,4 %	79,2 %	12,3 %
Maßnahmen Per-sonal: attraktive Sozialleistungen	trifft zu	1208	138	934	136	10,5 %	78,8 %	10,6 %
	trifft nicht zu	1066	107	825	134	9,3 %	77,9 %	12,8 %
Maßnahmen Perso-nal: flexible AZ	trifft zu	1289	166	975	148	11,9 %	76,5 %	11,5 %
	trifft nicht zu	987	79	786	122	7,5 %	81,0 %	11,6 %
Maßnahmen Perso-nal: Mitsprache	trifft zu	654	83	491	80	11,5 %	75,2 %	13,2 %
	trifft nicht zu	1619	163	1266	190	9,4 %	79,7 %	10,9 %
Maßnahmen Perso-nal: Unterstützung	trifft zu	1473	165	1157	151	9,6 %	80,4 %	10,0 %
	trifft nicht zu	802	80	603	119	10,5 %	74,9 %	14,6 %
Maßnahmen Perso-nal: Betriebsklima	trifft zu	1418	150	1098	170	9,3 %	79,1 %	11,7 %
	trifft nicht zu	844	94	653	97	11,0 %	78,1 %	11,0 %

			Ungewichtet			Gewichtet		
		N	Ja	Nein	Unser Betrieb fällt nicht in den Geltungs-bereich des Gesetzes	Ja	Nein	Unser Betrieb fällt nicht in den Geltungs-bereich des Gesetzes
Maßnahmen Personal: Familienfreundliche Arbeitsbedingungen	trifft zu	1119	117	866	136	9,3%	78,3%	12,4%
	trifft nicht zu	1148	128	888	132	10,7%	78,7%	10,7%
Branchentarif	Ja	1213	118	973	122	9,1%	81,6%	9,2%
	Nein	1061	127	786	148	10,8%	74,8%	14,4%
Haustarif	Ja	715	79	562	74	10,7%	79,4%	9,9%
	Nein	1544	164	1186	194	9,6%	78,1%	12,4%
BV zu: Familienfreundlichkeit	Ja	426	52	326	48	11,1%	77,6%	11,3%
	Nein	1754	185	1366	203	9,5%	79,3%	11,1%
BV zu: Gleichstellung	Ja	299	38	226	35	10,8%	79,2%	9,9%
	Nein	1877	199	1463	215	9,7%	78,9%	11,4%
BV zu: Antidiskriminierung	Ja	399	51	302	46	10,7%	78,3%	11,0%
	Nein	1778	186	1389	203	9,6%	79,2%	11,1%
Frauen im BR	keine	262	21	204	37	8,5%	79,9%	11,6%
	0 bis 25%	521	50	427	44	7,6%	83,1%	9,3%
	25 bis 50%	815	111	601	103	12,9%	74,2%	12,9%
	50 bis 75%	502	49	403	50	8,7%	82,5%	8,7%
	75 bis 100%	175	15	126	34	9,2%	71,7%	19,1%
Freistellungen	keine	1365	87	1051	227	5,8%	78,1%	16,1%
	1 bis 3	823	144	639	40	16,6%	79,2%	4,2%
	4 bis 6	58	11	47	0	23,4%	76,6%	0,0%
	7 bis 9	15	3	11	1	9,1%	81,8%	9,1%
	mehr als 9	15	1	14	0	5,9%	94,1%	0,0%
BR-Vorsitz	Mann	1656	182	1279	195	10,0%	78,4%	11,6%
	Frau	621	64	482	75	9,9%	78,6%	11,5%
Behinderung BR durch Arbeitgeber	Ja, häufig	232	28	171	33	11,3%	75,7%	13,0%
	Ja, manchmal	931	109	712	110	10,9%	77,9%	11,2%
	Nein, nie	1117	109	881	127	8,9%	79,5%	11,6%
Verhältnis BR Geschäftsleitung	sehr gut	180	16	137	27	8,9%	75,5%	15,6%
	gut	1098	113	873	112	8,9%	81,2%	10,0%
	befriedigend	690	84	522	84	12,0%	77,0%	11,0%
	ausreichend	192	22	146	24	11,4%	73,7%	14,9%
	mangelhaft	119	11	85	23	8,0%	73,5%	18,6%

A3.2 Vollständige Regressionstabelle zur Aktivität der Geschäftsführung zur Umsetzung des EntgeltTranspG und ob sich Beschäftigte an den BR gewandt haben

Anmerkung: *p < 0.1; **p < 0.05; ***p < 0.01

		Aktivitäten der Geschäftsführung			Haben sich Beschätigte an den BR gewandt?		
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	(Konstante)	-1.835***	-1.853***	-1.944***	-2.390***	-1.493**	-1.696***
		(0.455)	(0.624)	(0.661)	(0.481)	(0.609)	(0.651)
Betriebsgröße	unter 200	(Referenz)			(Referenz)		
	201 bis 500	0.690***	0.669***	0.696***	0.742***	0.824***	0.864***
		(0.171)	(0.180)	(0.183)	(0.184)	(0.194)	(0.196)
	501 und mehr	0.760***	0.664***	0.567***	1.380***	1.480***	1.482***
		(0.186)	(0.212)	(0.218)	(0.184)	(0.211)	(0.214)
Region	West	(Referenz)			(Referenz)		
	Ost	0.150	0.243	0.259	0.039	-0.009	-0.010
		(0.187)	(0.193)	(0.197)	(0.194)	(0.204)	(0.207)
Branche	Investitions- und Verbrauchsgüter	(Referenz)			(Referenz)		
	Bergbau/Produzierendes Gewerbe ohne Baugewerbe und ohne Investitionsgüter	0.041	-0.052	-0.077	0.234	0.419	0.366
		(0.256)	(0.264)	(0.268)	(0.249)	(0.260)	(0.262)
	Baugewerbe	0.025	-0.063	-0.185	0.485	0.659*	0.597
		(0.386)	(0.395)	(0.399)	(0.360)	(0.379)	(0.382)
	Handel	0.354	0.198	0.200	-0.499	-0.489	-0.478
		(0.266)	(0.281)	(0.284)	(0.323)	(0.340)	(0.341)
	Verkehr	0.658**	0.508	0.412	0.407	0.400	0.388
		(0.330)	(0.345)	(0.357)	(0.343)	(0.361)	(0.369)
	Information und Kommunikation	0.604	0.711*	0.775*	0.365	0.412	0.428
		(0.393)	(0.404)	(0.411)	(0.386)	(0.397)	(0.402)
	Finanz- und Versicherungsdienstleister	1.948***	1.838***	1.616***	0.164	0.296	0.279
		(0.345)	(0.363)	(0.372)	(0.405)	(0.419)	(0.425)
	Unternehmensnahe DL	0.241	0.228	0.161	0.429	0.458	0.442
		(0.295)	(0.306)	(0.311)	(0.283)	(0.297)	(0.298)
	ÖffentlicheDienstleistungen	-0.048	-0.011	-0.049	-0.256	-0.212	-0.208
		(0.327)	(0.343)	(0.349)	(0.328)	(0.342)	(0.347)
	Sonstige	0.107	0.109	-0.046	-0.669	-0.567	-0.522
		(0.384)	(0.394)	(0.410)	(0.440)	(0.448)	(0.453)
Frauenanteil im Betrieb	unter 25 %	(Referenz)			(Referenz)		
	25 bis 50 %	-0.251	-0.176	-0.212	0.392**	0.414*	0.381*
		(0.194)	(0.213)	(0.217)	(0.195)	(0.220)	(0.221)
	50 bis 75 %	-0.316	-0.192	-0.220	0.303	0.395	0.394
		(0.223)	(0.264)	(0.271)	(0.237)	(0.279)	(0.283)
	über 75 %	-0.202	-0.161	-0.172	0.236	0.235	0.212
		(0.303)	(0.380)	(0.398)	(0.317)	(0.383)	(0.394)
Anteil Facharbeiter	unter 10 %	(Referenz)			(Referenz)		
	10 bis 25 %	-0.979**	-0.821*	-0.885*	-0.395	-0.399	-0.276
		(0.450)	(0.473)	(0.479)	(0.460)	(0.472)	(0.489)
	25 bis 100 %	-0.599	-0.496	-0.524	-0.327	-0.413	-0.264
		(0.366)	(0.391)	(0.397)	(0.395)	(0.408)	(0.427)

		Aktivitäten der Geschäftsführung			Haben sich Beschätigte an den BR gewandt?		
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Anteil Hochqualifizierter	unter 10 %	(Referenz)					
	10 bis 25 %	-0.018	-0.050	-0.103	-0.139	-0.158	-0.151
		(0.188)	(0.194)	(0.198)	(0.197)	(0.205)	(0.208)
	25 bis 100 %	0.469**	0.362*	0.249	0.440**	0.422**	0.436**
		(0.187)	(0.196)	(0.201)	(0.190)	(0.199)	(0.204)
Anteil unter 30jähriger	unter 10 %	(Referenz)			(Referenz)		
	10 bis 25 %	0.036	-0.053	-0.109	-0.035	0.085	0.069
		(0.221)	(0.229)	(0.236)	(0.226)	(0.240)	(0.242)
	25 bis 50 %	0.290	0.221	0.081	0.061	0.222	0.168
		(0.227)	(0.234)	(0.243)	(0.233)	(0.246)	(0.251)
	über 50 %	0.480	0.435	0.413	0.295	0.536	0.326
		(0.334)	(0.345)	(0.352)	(0.344)	(0.359)	(0.375)
Anteil Frauen im Betriebsrat	keine	(Referenz)			(Referenz)		
	1 bis 25 %		-0.137	-0.199		-0.508*	-0.522*
			(0.274)	(0.279)		(0.307)	(0.310)
	25 bis 50 %		-0.240	-0.292		-0.165	-0.150
			(0.285)	(0.289)		(0.307)	(0.309)
	50 bis 75 %		-0.409	-0.402		-0.561	-0.541
			(0.344)	(0.351)		(0.365)	(0.369)
	75 bis 100 %		-0.056	-0.066		-0.247	-0.362
			(0.461)	(0.479)		(0.476)	(0.496)
Betriebsrat im Aufsichtsrat	Nein		-0.326*	-0.350*		0.038	0.041
			(0.187)	(0.191)		(0.201)	(0.203)
Behinderung des BR durch Arbeitgeber	Ja, häufig	(Referenz)			(Referenz)		
	Ja, manchmal		0.568	0.423		-0.494*	-0.509*
			(0.347)	(0.367)		(0.254)	(0.269)
	Nein, nie		0.963***	0.675*		-0.674***	-0.699**
			(0.341)	(0.369)		(0.253)	(0.280)
Tarifbindung	Nein		-0.070	-0.057		0.416**	0.444**
			(0.184)	(0.188)		(0.179)	(0.181)
Betriebsvereinbarungen	Nein		-0.524***	-0.432***		-0.361**	-0.381**
			(0.154)	(0.159)		(0.160)	(0.164)
	Anzahl Personalmaßnahmen			0.171***			0.037
				(0.048)			(0.048)
wirtschaftliche Lage	Sehr Gut	(Referenz)			(Referenz)		
	Eher Gut			-0.171			-0.040
				(0.165)			(0.172)
	Eher schlecht			-0.794**			-0.155
				(0.325)			(0.289)
	Sehr schlecht			0.202			0.017
				(0.580)			(0.580)
Eigentümer	in deutschem Eigentum	(Referenz)			(Referenz)		
	in ausl. Eigentum			-0.017			-0.017
				(0.199)			(0.202)
	Es gibt keinen Mehrheitseigentümer			0.452			-0.392
				(0.306)			(0.400)
	N	1577	1514	1497	1829	1751	1732
	Log Likelihood	-641.470	-603.574	-583.545	-628.797	-587.467	-577.752
	AIC	1,328.940	1,271.147	1,243.091	1,303.593	1,238.934	1,231.504

A4.1a Deskriptive Tabelle zur Prüfung auf Entgeltgleichheit

BR = Betriebsrat
BV = Betriebsvereinbarung(en)
AZ = Arbeitszeit

			Ungewichtet		Gewichtet	
		N	Ja	Nein	Ja	Nein
	Gesamt	2213	796	1417	34,5%	65,5%
Betriebsgröße	bis 200 Beschäftigte	1253	407	846	31,1%	68,9%
	201 bis 500 Beschäftigte	567	232	335	40,4%	59,6%
	501 und mehr Beschäftigte	392	157	235	39,1%	60,9%
Region	West	1812	655	1157	34,8%	65,2%
	Ost	401	141	260	33,0%	67,0%
Branche	Bergbau/Prod. Gewerbe ohne Baugewerbe	736	251	485	32,5%	67,5%
	Baugewerbe	97	22	75	17,4%	82,6%
	Handel	358	135	223	37,4%	62,6%
	Verkehr und Lagerei/Gastgewerbe	114	46	68	38,0%	62,0%
	Information und Kommunikation/Finanz- und Versicherungsdienstleister	154	73	81	41,8%	58,2%
	Unternehmensnahe Dienstleistungen	239	93	146	38,3%	61,7%
	Öffentliche Dienstleistungen/Erziehung/Gesundheit	377	126	251	32,7%	67,3%
	Sonstige Branchen	138	50	88	32,4%	67,6%
Gew. Organisationsgrad	bis 10%	607	218	389	36,1%	63,9%
	10 bis 25%	633	235	398	36,4%	63,6%
	25 bis 50%	482	165	317	31,7%	68,3%
	über 50%	449	166	283	34,6%	65,4%
Frauenanteil im Betrieb	bis 25%	731	218	513	28,2%	71,8%
	25 bis 50%	559	213	346	36,5%	63,5%
	50 bis 75%	619	257	362	41,3%	58,7%
	über 75%	302	108	194	32,9%	67,1%
Anteil Teilzeit im Betrieb	bis 10%	955	336	619	33,2%	66,8%
	10 bis 20%	425	150	275	34,1%	65,9%
	20 bis 30%	272	103	169	37,5%	62,5%
	über 30%	536	202	334	36,9%	63,1%
Anteil Hochqualifizierter	bis 10%	926	324	602	32,9%	67,1%
	10 bis 25%	578	198	380	33,2%	66,8%
	25 bis 100%	586	230	356	39,0%	61,0%
Anteil unter-30-jähriger	bis 10%	357	110	247	25,9%	74,1%
	10 bis 25%	960	352	608	36,5%	63,5%
	25 bis 50%	724	267	457	35,0%	65,0%
	über 50%	133	54	79	39,9%	60,1%
Personalabbau letzte 12 Monate	Ja	540	198	342	32,8%	67,2%
	Nein	1672	598	1074	35,2%	64,8%
Eigentumsverhältnis	In deutschem Eigentum	1630	584	1046	34,3%	65,7%
	In ausländischem Eigentum	440	158	282	35,1%	64,9%
	Es gibt keinen Mehrheitseigentümer	121	45	76	36,3%	63,7%

			Ungewichtet		Gewichtet	
		N	Ja	Nein	Ja	Nein
Wirtschaftl. Lage	Sehr gut	672	261	411	36,3%	63,7%
	Eher gut	1176	422	754	35,4%	64,6%
	Eher schlecht	300	97	203	29,7%	70,3%
	Sehr schlecht	56	12	44	20,7%	79,3%
Aufsichtsrat	Ja	1167	453	714	37,1%	62,9%
	Nein	1028	338	690	31,7%	68,3%
Zurzeit Personalengpässe	ja, in einzelnen Arbeitsbereichen	1239	460	779	36,0%	64,0%
	ja, in den meisten oder allen Arbeitsbereichen	680	226	454	32,0%	68,0%
	nein	293	110	183	34,4%	65,6%
Bemüht sich der Arbeitgeber, Personal zu halten?	eher ja	1671	631	1040	36,5%	63,5%
	eher nein	531	159	372	27,8%	72,2%
Unser Betrieb legt großen Wert darauf, dass unsere Mitarbeiter gerne hier arbeiten.	trifft zu	571	235	336	40,3%	59,7%
	2	614	226	388	37,1%	62,9%
	3	691	242	449	32,5%	67,5%
	4	227	70	157	25,5%	74,5%
	trifft nicht zu	110	23	87	19,8%	80,2%
In unserem Betrieb werden Anstrengungen unternommen, die Arbeitsbedingungen menschengerecht zu gestalten.	trifft zu	412	181	231	39,1%	60,9%
	2	836	310	526	37,5%	62,5%
	3	695	242	453	32,8%	67,2%
	4	207	49	158	22,1%	77,9%
	trifft nicht zu	61	13	48	20,0%	80,0%
Maßnahmen Personal: höhere Löhne	trifft zu	469	192	277	40,7%	59,3%
	trifft nicht zu	1715	596	1119	33,0%	67,0%
Maßnahmen Personal: attraktive Sozialleistungen	trifft zu	1170	457	713	38,0%	62,0%
	trifft nicht zu	1037	338	699	30,8%	69,2%
Maßnahmen Personal: flexible AZ	trifft zu	1245	507	738	39,3%	60,7%
	trifft nicht zu	964	289	675	28,9%	71,1%
Maßnahmen Personal: Mitsprache	trifft zu	632	284	348	43,3%	56,7%
	trifft nicht zu	1575	509	1066	31,0%	69,0%
Maßnahmen Personal: Unterstützung	trifft zu	1420	541	879	36,8%	63,2%
	trifft nicht zu	787	255	532	30,8%	69,2%
Maßnahmen Personal: Betriebsklima	trifft zu	1372	514	858	36,5%	63,5%
	trifft nicht zu	825	278	547	31,4%	68,6%
Maßnahmen Personal: Familienfreundliche Arbeitsbedingungen	trifft zu	1085	453	632	40,0%	60,0%
	trifft nicht zu	1119	340	779	29,3%	70,7%
Branchentarif	Ja	1176	425	751	34,8%	65,2%
	Nein	1032	369	663	34,2%	65,8%
Haustarif	Ja	692	246	446	34,2%	65,8%
	Nein	1501	543	958	34,8%	65,2%
BV zu: Familienfreundlichkeit	Ja	404	189	215	47,7%	52,3%
	Nein	1710	581	1129	32,3%	67,7%
BV zu: Gleichstellung	Ja	288	151	137	51,9%	48,1%
	Nein	1823	616	1207	32,2%	67,8%
BV zu: Antidiskriminierung	Ja	380	169	211	46,3%	53,7%
	Nein	1731	599	1132	32,8%	67,2%

			Ungewichtet		Gewichtet	
		N	Ja	Nein	Ja	Nein
Frauen im BR	keine	255	64	191	25,1%	74,9%
	0 bis 25%	509	179	330	34,0%	66,0%
	25 bis 50%	789	293	496	34,8%	65,2%
	50 bis 75%	485	189	296	38,8%	61,2%
	75 bis 100%	170	68	102	36,9%	63,1%
Freistellungen	keine	1316	425	891	30,9%	69,1%
	1 bis 3	806	322	484	39,3%	60,7%
	4 bis 6	58	33	25	50,8%	49,2%
	7 bis 9	14	8	6	60,0%	40,0%
	mehr als 9	15	7	8	44,4%	55,6%
BR-Vorsitz	Mann	1613	562	1051	33,9%	66,1%
	Frau	597	233	364	36,1%	63,9%
Behinderung BR durch Arbeitgeber	Ja, häufig	230	65	165	28,0%	72,0%
	Ja, manchmal	905	295	610	30,7%	69,3%
	Nein, nie	1078	436	642	38,9%	61,1%
Verhältnis BR Geschäftsleitung	sehr gut	166	76	90	40,3%	59,7%
	gut	1070	413	657	37,1%	62,9%
	befriedigend	669	220	449	30,9%	69,1%
	ausreichend	188	61	127	38,0%	62,0%
	mangelhaft	119	26	93	17,5%	82,5%

A4.1b Prüfung der Entgeltstrukturen (vollständige Regressionstabelle)

Anmerkung: *p < 0.1; **p < 0.05; ***p < 0.01

		(1)	(2)	(3)
	(Konstante)	-2.126***	-1.845***	-2.029***
		(0.459)	(0.615)	(0.642)
Betriebsgröße	unter 200		(Referenz)	
	201 bis 500	0.641***	0.657***	0.653***
		(0.170)	(0.179)	(0.181)
	501 und mehr	0.575***	0.566**	0.502**
		(0.197)	(0.220)	(0.223)
Region	West		(Referenz)	
	Ost	-0.060	0.018	0.025
		(0.195)	(0.200)	(0.203)
Branche	Investitions- und Verbrauchsgüter		(Referenz)	
	Bergbau/Produzierendes Gewerbe ohne Baugewerbe und ohne Investitionsgüter	0.425*	0.475*	0.467*
		(0.257)	(0.266)	(0.267)
		-0.944	-0.879	-0.928
	Baugewerbe	(0.619)	(0.626)	(0.627)
		0.340	0.210	0.172
	Handel	(0.280)	(0.293)	(0.295)
		1.016***	0.951***	0.992***
	Verkehr	(0.323)	(0.342)	(0.345)
		0.120	0.125	0.095
	Information und Kommunikation	(0.426)	(0.436)	(0.440)
		0.385	0.418	0.369
	Finanz- und Versicherungsdienstleister	(0.410)	(0.425)	(0.430)
		0.049	-0.053	-0.078
	Unternehmensnahe Dienstleistungen	(0.308)	(0.320)	(0.322)
		-0.241	-0.194	-0.159
	Öffentliche Dienstleistungen	(0.330)	(0.341)	(0.346)
		0.216	0.219	0.097
	Sonstige	(0.363)	(0.373)	(0.390)
Frauenanteil im Betrieb	unter 25 %		(Referenz)	
	25 bis 50 %	0.043	-0.135	-0.132
		(0.198)	(0.221)	(0.223)
	50 bis 75 %	0.141	-0.120	-0.073
		(0.224)	(0.267)	(0.272)
	über 75 %	0.178	-0.138	-0.058
		(0.290)	(0.361)	(0.371)
Anteil Facharbeiter	unter 10 %		(Referenz)	
	10 bis 25 %	-0.409	-0.449	-0.407
		(0.452)	(0.464)	(0.468)
	25 bis 100 %	-0.185	-0.290	-0.302
		(0.378)	(0.390)	(0.393)
Anteil Hochqualifizierter	unter 10 %		(Referenz)	
	10 bis 25 %	-0.087	-0.104	-0.138
		(0.195)	(0.203)	(0.205)
	25 bis 100 %	0.474**	0.399**	0.318
		(0.190)	(0.198)	(0.203)

		(1)	(2)	(3)
Anteil unter 30jähriger	unter 10 %	(Referenz)		
	10 bis 25 %	-0.083	-0.159	-0.139
		(0.210)	(0.218)	(0.224)
	25 bis 50 %	-0.216	-0.261	-0.250
		(0.225)	(0.232)	(0.238)
	über 50 %	0.344	0.407	0.409
		(0.314)	(0.323)	(0.329)
Anteil Frauen im Betriebsrat	keine Frauen im BR	(Referenz)		
	1 bis 25 %		-0.016	-0.033
			(0.306)	(0.307)
	25 bis 50 %		0.149	0.097
			(0.307)	(0.309)
	50 bis 75 %		0.351	0.250
			(0.351)	(0.357)
	75 bis 100 %		0.006	-0.053
			(0.465)	(0.472)
Betriebsrat im Aufsichtsrat	Nein		-0.103	-0.088
			(0.206)	(0.208)
Behinderung des BR durch Arbeitgeber	Ja, häufig	(Referenz)		
	Ja, manchmal		0.189	-0.014
			(0.321)	(0.328)
	Nein, nie		0.497	0.181
			(0.314)	(0.330)
Tarifbindung	Nein		0.558***	0.577***
			(0.171)	(0.173)
Betriebsvereinbarungen	Nein		-0.772***	-0.696***
			(0.156)	(0.160)
	Anzahl Personalmaßnahmen			0.114**
				(0.048)
wirtschaftliche Lage	Sehr Gut	(Referenz)		
	Eher Gut			0.099
				(0.171)
	Eher schlecht			-0.047
				(0.276)
	Sehr schlecht			-1.292
				-1.032
Eigentümer	in deutschem Eigentum	(Referenz)		
	in ausl. Eigentum			0.062
				(0.198)
	Es gibt keinen Mehrheitseigentümer			-0.222
				(0.363)
	N	2092	1992	1970
	Log Likelihood	-666.448	-621.936	-610.492
	AIC	1,378.895	1,307.872	1,296.985

A4.2 Prüfung personeller Einzelmaßnahmen durch den Betriebsrat

BR = Betriebsrat
BV = Betriebsvereinbarung(en)
AZ = Arbeitszeit

			Ungewichtete Antworten			Gewichtete Anteile		
		N	ja, immer	ja, manch-mal	nein	ja, immer	ja, manch-mal	nein
	Gesamt	2274	1278	345	651	54,8%	14,9%	30,3%
Betriebsgröße	bis 200 Beschäftigte	1295	667	215	413	50,4%	15,8%	33,8%
	201 bis 500 Beschäftigte	582	349	78	155	57,5%	14,2%	28,3%
	501 und mehr Beschäftigte	396	262	52	82	67,6%	12,3%	20,1%
Region	West	1864	1063	285	516	56,3%	15,3%	28,4%
	Ost	410	215	60	135	48,4%	12,9%	38,7%
Branche	Bergbau/Prod. Gewerbe ohne Baugewerbe	754	451	134	169	58,1%	17,9%	24,0%
	Baugewerbe	99	33	24	42	27,0%	22,5%	50,6%
	Handel	368	216	54	98	57,9%	14,9%	27,3%
	Verkehr und Lagerei/Gastgewerbe	116	70	8	38	60,4%	6,9%	32,6%
	Information und Kommunikation/Finanz- und Versicherungsdienstleister	156	101	23	32	62,0%	14,1%	
	Unternehmensnahe Dienstleistungen	254	136	39	79	53,8%	15,0%	31,2%
	Öffentliche Dienstleistungen/Erziehung/Gesundheit	386	197	48	141	47,9%	11,6%	40,5%
	Sonstige Branchen	141	74	15	52	48,6%	8,3%	43,1%
Gew. Organisationsgrad	bis 10%	632	318	102	212	48,2%	16,3%	35,5%
	10 bis 25%	646	359	103	184	55,2%	14,1%	30,7%
	25 bis 50%	495	290	79	126	56,5%	15,9%	27,5%
	über 50%	454	293	53	108	63,9%	12,3%	23,8%
Frauenanteil im Betrieb	bis 25%	751	413	127	211	54,1%	15,7%	30,1%
	25 bis 50%	576	340	93	143	57,8%	15,4%	26,9%
	50 bis 75%	630	361	83	186	54,9%	13,6%	31,4%
	über 75%	315	164	41	110	51,3%	13,8%	34,9%
Anteil Teilzeit im Betrieb	bis 10%	984	558	156	270	55,5%	14,6%	29,9%
	10 bis 20%	434	234	84	116	51,3%	18,7%	30,0%
	20 bis 30%	275	165	40	70	58,6%	16,0%	25,5%
	über 30%	555	310	63	182	54,5%	12,3%	33,1%
Anteil Hochqualifizierter	bis 10%	946	544	140	262	55,8%	14,2%	30,0%
	10 bis 25%	592	312	101	179	50,4%	17,9%	31,6%
	25 bis 100%	609	348	82	179	55,5%	12,2%	32,3%
Anteil unter-30-jähriger	bis 10%	366	201	52	113	51,7%	14,8%	33,5%
	10 bis 25%	982	563	139	280	56,2%	13,0%	30,8%
	25 bis 50%	746	419	122	205	55,3%	15,7%	29,0%
	über 50%	139	75	26	38	54,5%	20,7%	24,8%
Personalabbau letzte 12 Monate	Ja	551	314	82	155	56,9%	16,0%	27,1%
	Nein	1722	964	263	495	54,1%	14,5%	31,4%

			Ungewichtete Antworten			Gewichtete Anteile		
		N	ja, immer	ja, manch-mal	nein	ja, immer	ja, manch-mal	nein
Eigentumsverhältnis	In deutschem Eigentum	1676	921	253	502	53,2%	14,6%	32,2%
	In ausländischem Eigentum	452	275	68	109	60,3%	15,2%	24,5%
	Es gibt keinen Mehrheitseigentümer	124	69	20	35	51,7%	18,1%	30,2%
Wirtschaftl. Lage	Sehr gut	695	400	103	192	55,4%	13,9%	30,8%
	Eher gut	1211	669	195	347	54,0%	15,9%	30,1%
	Eher schlecht	305	173	42	90	56,0%	15,2%	28,8%
	Sehr schlecht	54	31	4	19	60,0%	5,5%	34,5%
Aufsichtsrat	Ja	1204	722	177	305	57,8%	14,8%	27,4%
	Nein	1052	547	165	340	51,3%	15,0%	33,6%
Zurzeit Personalengpässe	ja, in einzelnen Arbeitsbereichen	1270	729	202	339	55,4%	16,0%	28,6%
	ja, in den meis-ten oder allen Arbeitsbereichen	700	388	101	211	56,2%	13,6%	30,2%
	nein	304	161	42	101	49,5%	13,3%	37,2%
Bemüht sich der Arbeitgeber, Per-sonal zu halten?	eher ja	1717	979	262	476	55,3%	15,4%	29,4%
	eher nein	546	294	79	173	53,7%	13,1%	33,2%
Unser Betrieb legt großen Wert da-rauf, dass unsere Mitarbeiter gerne hier arbeiten.	trifft zu	588	352	83	153	57,9%	13,5%	28,6%
	2	628	357	83	188	55,4%	12,3%	32,3%
	3	713	383	124	206	52,4%	18,7%	28,9%
	4	231	123	39	69	52,3%	14,1%	33,6%
	trifft nicht zu	114	63	16	35	55,1%	13,1%	31,8%
In unserem Betrieb werden An-strengungen unternommen, die Arbeitsbedingungen menschenge-recht zu gestalten.	trifft zu	429	255	58	116	55,3%	12,6%	32,2%
	2	857	500	133	224	58,0%	15,5%	26,5%
	3	710	379	109	222	50,9%	15,8%	33,3%
	4	213	114	38	61	56,4%	15,6%	28,0%
	trifft nicht zu	63	29	7	27	44,4%	11,1%	44,4%
Maßnahmen Personal: höhere Löhne	trifft zu	480	282	79	119	57,4%	14,9%	27,7%
	trifft nicht zu	1762	982	263	517	54,3%	14,9%	30,9%
Maßnahmen Personal: attraktive Sozialleistungen	trifft zu	1203	701	191	311	57,0%	15,4%	27,6%
	trifft nicht zu	1066	574	152	340	52,1%	14,0%	33,8%
Maßnahmen Personal: flexible AZ	trifft zu	1287	792	186	309	60,8%	14,0%	25,1%
	trifft nicht zu	983	485	157	341	47,5%	15,7%	36,8%
Maßnahmen Personal: Mitsprache	trifft zu	653	406	84	163	60,8%	12,2%	27,0%
	trifft nicht zu	1615	870	260	485	52,5%	15,9%	31,6%
Maßnahmen Personal: Unterstützung	trifft zu	1469	848	214	407	56,3%	14,6%	29,1%
	trifft nicht zu	799	426	130	243	51,6%	15,5%	32,9%
Maßnahmen Personal: Betriebsklima	trifft zu	1412	798	216	398	54,6%	15,0%	30,5%
	trifft nicht zu	843	473	126	244	55,6%	14,6%	29,8%
Maßnahmen Personal: Familien-freundliche Arbeitsbedingungen	trifft zu	1113	637	180	296	55,0%	16,5%	28,5%
	trifft nicht zu	1148	637	163	348	55,0%	13,4%	31,6%
Branchentarif	Ja	1210	732	174	304	58,3%	14,8%	26,9%
	Nein	1058	543	170	345	50,9%	14,9%	34,2%
Haustarif	Ja	714	421	87	206	58,7%	10,9%	30,4%
	Nein	1539	846	255	438	53,2%	16,8%	30,0%
BV zu: Familienfreundlichkeit	Ja	423	273	47	103	63,6%	11,4%	25,1%
	Nein	1750	967	275	508	53,7%	15,3%	31,0%

			Ungewichtete Antworten			Gewichtete Anteile		
		N	ja, immer	ja, manch-mal	nein	ja, immer	ja, manch-mal	nein
BV zu: Gleichstellung	Ja	298	205	42	51	65,9%	13,3%	20,8%
	Nein	1871	1032	281	558	53,8%	14,8%	31,4%
BV zu: Antidiskriminierung	Ja	397	260	45	92	66,7%	9,3%	24,0%
	Nein	1773	977	277	519	52,9%	15,8%	31,3%
Frauen im BR	keine	263	120	44	99	44,6%	17,2%	38,2%
	0 bis 25%	519	307	82	130	58,6%	13,9%	27,6%
	25 bis 50%	811	484	133	194	56,6%	17,3%	26,1%
	50 bis 75%	501	271	64	166	55,3%	11,9%	32,8%
	75 bis 100%	175	91	22	62	49,7%	11,6%	38,7%
Freistellungen	keine	1361	672	235	454	48,2%	16,5%	35,4%
	1 bis 3	821	550	96	175	66,7%	11,8%	21,5%
	4 bis 6	59	36	9	14	59,7%	14,9%	25,4%
	7 bis 9	14	7	3	4	50,0%	20,0%	30,0%
	mehr als 9	15	10	2	3	66,7%	16,7%	16,7%
BR-Vorsitz	Mann	1653	949	251	453	56,8%	14,8%	28,4%
	Frau	618	328	93	197	49,7%	15,1%	35,2%
Behinderung BR durch Arbeitgeber	Ja, häufig	233	124	34	75	55,6%	12,4%	32,1%
	Ja, manchmal	928	530	139	259	55,9%	14,9%	29,1%
	Nein, nie	1113	624	172	317	53,8%	15,4%	30,8%
Verhältnis BR Geschäftsleitung	sehr gut	178	88	24	66	42,9%	12,7%	44,4%
	gut	1097	642	159	296	57,3%	14,8%	27,9%
	befriedigend	687	380	116	191	53,6%	16,5%	29,9%
	ausreichend	192	111	28	53	59,4%	12,0%	28,6%
	mangelhaft	119	57	18	44	51,3%	13,3%	35,4%

A 5.1 Tabelle zu P2: Sieht der Betriebsrat Entgeltgleichheit als seine Aufgabe an?

BR = Betriebsrat
BV = Betriebsvereinbarung(en)
AZ = Arbeitszeit

			Ungewichtet		Gewichtet	
		N	Ja	Nein	Ja	Nein
	Gesamt	2279	1749	530	76,0%	24,0%
Betriebsgröße	bis 200 Beschäftigte	1295	946	349	72,5%	27,5%
	201 bis 500 Beschäftigte	584	486	98	83,3%	16,7%
	501 und mehr Beschäftigte	399	316	83	78,6%	21,4%
Region	West	1866	1457	409	77,4%	22,6%
	Ost	413	292	121	69,9%	30,1%
Branche	Bergbau/Prod. Gewerbe ohne Baugewerbe	757	630	127	82,4%	17,6%
	Baugewerbe	99	72	27	65,9%	34,1%
	Handel	369	291	78	77,1%	22,9%
	Verkehr und Lagerei/Gastgewerbe	116	84	32	71,5%	28,5%
	Information und Kommunikation/Finanz- und Versicherungsdienstleister	160	134	26	83,9%	16,1%
	Unternehmensnahe Dienstleistungen	252	196	56	79,2%	20,8%
	Öffentliche Dienstleistungen/Erziehung/Gesundheit	385	243	142	63,2%	36,8%
	Sonstige Branchen	141	99	42	62,5%	37,5%
Gew. Organisationsgrad	bis 10%	632	485	147	76,1%	23,9%
	10 bis 25%	647	470	177	72,5%	27,5%
	25 bis 50%	498	385	113	74,9%	25,1%
	über 50%	454	375	79	82,5%	17,5%
Frauenanteil im Betrieb	bis 25%	755	601	154	78,0%	22,0%
	25 bis 50%	577	477	100	81,7%	18,3%
	50 bis 75%	630	479	151	76,1%	23,9%
	über 75%	315	190	125	60,0%	40,0%
Anteil Teilzeit im Betrieb	bis 10%	984	779	205	78,2%	21,8%
	10 bis 20%	438	356	82	79,8%	20,2%
	20 bis 30%	278	216	62	79,0%	21,0%
	über 30%	553	378	175	66,5%	33,5%
Anteil Hochqualifizierter	bis 10%	947	726	221	75,5%	24,5%
	10 bis 25%	593	446	147	74,3%	25,7%
	25 bis 100%	610	474	136	77,3%	22,7%
Anteil unter-30-jähriger	bis 10%	368	279	89	74,6%	25,4%
	10 bis 25%	985	754	231	76,4%	23,6%
	25 bis 50%	746	575	171	75,5%	24,5%
	über 50%	138	109	29	78,3%	21,7%
Personalabbau letzte 12 Monate	Ja	558	454	104	80,4%	19,6%
	Nein	1720	1295	425	74,5%	25,5%
Eigentumsverhältnis	In deutschem Eigentum	1678	1265	413	74,6%	25,4%
	In ausländischem Eigentum	455	374	81	81,0%	19,0%
	Es gibt keinen Mehrheitseigentümer	124	92	32	74,8%	25,2%
Wirtschaftl. Lage	Sehr gut	697	530	167	75,0%	25,0%
	Eher gut	1210	919	291	75,5%	24,5%
	Eher schlecht	306	246	60	80,1%	19,9%
	Sehr schlecht	56	45	11	73,7%	26,3%

			Ungewichtet		Gewichtet	
		N	Ja	Nein	Ja	Nein
Aufsichtsrat	Ja	1206	936	270	76,0%	24,0%
	Nein	1055	801	254	76,3%	23,7%
Zurzeit Personalengpässe	ja, in einzelnen Arbeitsbereichen	1271	983	288	76,5%	23,5%
	ja, in den meisten oder allen Arbeitsbereichen	703	546	157	76,4%	23,6%
	nein	304	219	85	73,1%	26,9%
Bemüht sich der Arbeitgeber, Personal zu halten?	eher ja	1718	1316	402	75,8%	24,2%
	eher nein	550	424	126	76,8%	23,2%
Unser Betrieb legt großen Wert darauf, dass unsere Mitarbeiter gerne hier arbeiten.	trifft zu	590	444	146	75,3%	24,7%
	2	630	485	145	75,0%	25,0%
	3	711	557	154	77,5%	22,5%
	4	233	175	58	74,3%	25,7%
	trifft nicht zu	115	88	27	78,9%	21,1%
In unserem Betrieb werden Anstrengungen unternommen, die Arbeitsbedingungen menschengerecht zu gestalten.	trifft zu	431	317	114	71,0%	29,0%
	2	859	681	178	78,8%	21,2%
	3	711	534	177	74,9%	25,1%
	4	213	171	42	80,2%	19,8%
	trifft nicht zu	63	45	18	71,4%	28,6%
Maßnahmen Personal: höhere Löhne	trifft zu	481	394	87	79,9%	20,1%
	trifft nicht zu	1766	1337	429	75,2%	24,8%
Maßnahmen Personal: attraktive Sozialleistungen	trifft zu	1209	940	269	76,9%	23,1%
	trifft nicht zu	1064	803	261	74,6%	25,4%
Maßnahmen Personal: flexible AZ	trifft zu	1287	1022	265	79,6%	20,4%
	trifft nicht zu	988	725	263	71,7%	28,3%
Maßnahmen Personal: Mitsprache	trifft zu	654	522	132	79,7%	20,3%
	trifft nicht zu	1618	1221	397	74,4%	25,6%
Maßnahmen Personal: Unterstützung	trifft zu	1471	1122	349	75,9%	24,1%
	trifft nicht zu	802	624	178	76,1%	23,9%
Maßnahmen Personal: Betriebsklima	trifft zu	1412	1081	331	75,9%	24,1%
	trifft nicht zu	848	656	192	76,4%	23,6%
Maßnahmen Personal: Familienfreundliche Arbeitsbedingungen	trifft zu	1116	874	242	77,6%	22,4%
	trifft nicht zu	1150	868	282	74,8%	25,2%
Branchentarif	Ja	1210	941	269	77,3%	22,7%
	Nein	1064	803	261	74,3%	25,7%
Haustarif	Ja	712	533	179	73,2%	26,8%
	Nein	1547	1201	346	77,4%	22,6%
BV zu: Familienfreundlichkeit	Ja	423	332	91	78,2%	21,8%
	Nein	1756	1344	412	75,4%	24,6%
BV zu: Gleichstellung	Ja	298	244	54	83,7%	16,3%
	Nein	1876	1425	451	74,3%	25,7%
BV zu: Antidiskriminierung	Ja	397	318	79	81,1%	18,9%
	Nein	1778	1352	426	74,5%	25,5%
Frauen im BR	keine	264	197	67	76,2%	23,8%
	0 bis 25%	520	412	108	75,7%	24,3%
	25 bis 50%	814	658	156	80,5%	19,5%
	50 bis 75%	501	359	142	72,6%	27,4%
	75 bis 100%	175	119	56	64,9%	35,1%

			Ungewichtet		Gewichtet	
		N	Ja	Nein	Ja	Nein
Freistellungen	keine	1363	1013	350	74,0%	26,0%
	1 bis 3	823	661	162	79,1%	20,9%
	4 bis 6	59	48	11	80,6%	19,4%
	7 bis 9	15	11	4	72,7%	27,3%
	mehr als 9	15	13	2	88,9%	11,1%
BR-Vorsitz	Mann	1657	1290	367	77,3%	22,7%
	Frau	619	457	162	73,0%	27,0%
Behinderung BR durch Arbeitgeber	Ja, häufig	234	187	47	80,9%	19,1%
	Ja, manchmal	930	718	212	76,2%	23,8%
	Nein, nie	1115	844	271	74,8%	25,2%
Verhältnis BR Geschäftsleitung	sehr gut	180	125	55	67,7%	32,3%
	gut	1097	837	260	75,3%	24,7%
	befriedigend	690	551	139	79,2%	20,8%
	ausreichend	191	148	43	79,3%	20,7%
	mangelhaft	120	87	33	73,0%	27,0%

A 5.2 Tabelle zu P5: Wurde das Thema Entgeltgleichheit auf Betriebsversammlungen thematisiert?

BR = Betriebsrat
BV = Betriebsvereinbarung(en)
AZ = Arbeitszeit

			Ungewichtet		Gewichtet	
		N	Ja	Nein	Ja	Nein
	Gesamt	2283	369	1914	15,8%	84,2%
Betriebsgröße	bis 200 Beschäftigte	1301	189	1112	15,0%	85,0%
	201 bis 500 Beschäftigte	582	101	481	16,4%	83,6%
	501 und mehr Beschäftigte	399	79	320	18,2%	81,8%
Region	West	1870	309	1561	15,9%	84,1%
	Ost	413	60	353	15,4%	84,6%
Branche	Bergbau/Prod. Gewerbe ohne Baugewerbe	757	129	628	16,0%	84,0%
	Baugewerbe	99	8	91	11,4%	88,6%
	Handel	370	71	299	19,7%	80,3%
	Verkehr und Lagerei/Gastgewerbe	115	21	94	18,2%	81,8%
	Information und Kommunikation/Finanz- und Versicherungsdienstleister	161	34	127	18,8%	81,2%
	Unternehmensnahe Dienstleistungen	253	38	215	14,3%	85,7%
	Öffentliche Dienstleistungen/Erziehung/Gesundheit	387	45	342	11,8%	88,2%
	Sonstige Branchen	141	23	118	11,0%	89,0%
Gew. Organisationsgrad	bis 10%	633	100	533	14,9%	85,1%
	10 bis 25%	648	97	551	14,7%	85,3%
	25 bis 50%	499	94	405	19,3%	80,7%
	über 50%	454	72	382	14,5%	85,5%
Frauenanteil im Betrieb	bis 25%	754	104	650	14,4%	85,6%
	25 bis 50%	578	113	465	18,1%	81,9%
	50 bis 75%	633	108	525	16,2%	83,8%
	über 75%	316	43	273	14,1%	85,9%
Anteil Teilzeit im Betrieb	bis 10%	985	156	829	15,7%	84,3%
	10 bis 20%	438	85	353	19,0%	81,0%
	20 bis 30%	278	48	230	16,1%	83,9%
	über 30%	556	78	478	14,0%	86,0%
Anteil Hochqualifizierter	bis 10%	950	156	794	16,5%	83,5%
	10 bis 25%	592	89	503	13,6%	86,4%
	25 bis 100%	612	103	509	15,8%	84,2%
Anteil unter-30-jähriger	bis 10%	369	56	313	13,5%	86,5%
	10 bis 25%	988	162	826	16,0%	84,0%
	25 bis 50%	745	118	627	15,2%	84,8%
	über 50%	139	27	112	25,0%	75,0%
Personalabbau letzte 12 Monate	Ja	557	109	448	16,9%	83,1%
	Nein	1725	260	1465	15,4%	84,6%
Eigentumsverhältnis	In deutschem Eigentum	1685	273	1412	15,4%	84,6%
	In ausländischem Eigentum	453	69	384	16,0%	84,0%
	Es gibt keinen Mehrheitseigentümer	123	20	103	16,8%	83,2%

			Ungewichtet		Gewichtet	
		N	Ja	Nein	Ja	Nein
Wirtschaftl. Lage	Sehr gut	697	111	586	14,3%	85,7%
	Eher gut	1215	198	1017	16,8%	83,2%
	Eher schlecht	306	52	254	15,4%	84,6%
	Sehr schlecht	55	8	47	17,9%	82,1%
Aufsichtsrat	Ja	1208	200	1008	15,2%	84,8%
	Nein	1057	167	890	16,6%	83,4%
Zurzeit Personalengpässe	ja, in einzelnen Arbeitsbereichen	1273	192	1081	14,1%	85,9%
	ja, in den meisten oder allen Arbeitsbereichen	705	133	572	19,0%	81,0%
	nein	304	44	260	15,2%	84,8%
Bemüht sich der Arbeitgeber, Personal zu halten?	eher ja	1723	274	1449	15,7%	84,3%
	eher nein	549	93	456	16,1%	83,9%
Unser Betrieb legt großen Wert darauf, dass unsere Mitarbeiter gerne hier arbeiten.	trifft zu	589	87	502	15,2%	84,8%
	2	631	105	526	15,8%	84,2%
	3	716	110	606	15,6%	84,4%
	4	232	40	192	15,8%	84,2%
	trifft nicht zu	115	27	88	20,2%	79,8%
In unserem Betrieb werden Anstrengungen unternommen, die Arbeitsbedingungen menschengerecht zu gestalten.	trifft zu	430	65	365	14,6%	85,4%
	2	862	132	730	15,7%	84,3%
	3	712	118	594	15,3%	84,7%
	4	214	37	177	16,5%	83,5%
	trifft nicht zu	63	17	46	28,6%	71,4%
Maßnahmen Personal: höhere Löhne	trifft zu	484	88	396	18,0%	82,0%
	trifft nicht zu	1767	277	1490	15,2%	84,8%
Maßnahmen Personal: attraktive Sozialleistungen	trifft zu	1208	193	1015	15,9%	84,1%
	trifft nicht zu	1069	175	894	15,6%	84,4%
Maßnahmen Personal: flexible AZ	trifft zu	1290	217	1073	15,9%	84,1%
	trifft nicht zu	989	151	838	15,6%	84,4%
Maßnahmen Personal: Mitsprache	trifft zu	655	136	519	20,2%	79,8%
	trifft nicht zu	1621	232	1389	14,1%	85,9%
Maßnahmen Personal: Unterstützung	trifft zu	1473	237	1236	16,4%	83,6%
	trifft nicht zu	804	131	673	14,6%	85,4%
Maßnahmen Personal: Betriebsklima	trifft zu	1418	225	1193	16,2%	83,8%
	trifft nicht zu	846	143	703	15,4%	84,6%
Maßnahmen Personal: Familienfreundliche Arbeitsbedingungen	trifft zu	1118	169	949	15,2%	84,8%
	trifft nicht zu	1152	199	953	16,5%	83,5%
Branchentarif	Ja	1213	177	1036	14,2%	85,8%
	Nein	1064	191	873	17,6%	82,4%
Haustarif	Ja	717	115	602	15,8%	84,2%
	Nein	1545	252	1293	15,9%	84,1%
BV zu: Familienfreundlichkeit	Ja	425	79	346	18,8%	81,3%
	Nein	1757	273	1484	15,0%	85,0%
BV zu: Gleichstellung	Ja	297	89	208	29,2%	70,8%
	Nein	1881	264	1617	13,4%	86,6%
BV zu: Antidiskriminierung	Ja	396	88	308	21,7%	78,3%
	Nein	1783	263	1520	14,3%	85,7%

			Ungewichtet		Gewichtet	
		N	Ja	Nein	Ja	Nein
Frauen im BR	keine	265	35	230	15,4%	84,6%
	0 bis 25%	521	77	444	14,3%	85,7%
	25 bis 50%	812	158	654	17,8%	82,2%
	50 bis 75%	504	76	428	15,6%	84,4%
	75 bis 100%	176	21	155	10,9%	89,1%
Freistellungen	keine	1366	202	1164	15,1%	84,9%
	1 bis 3	824	148	676	16,9%	83,1%
	4 bis 6	59	14	45	17,6%	82,4%
	7 bis 9	15	2	13	8,3%	91,7%
	mehr als 9	15	3	12	16,7%	83,3%
BR-Vorsitz	Mann	1659	278	1381	16,5%	83,5%
	Frau	621	91	530	14,1%	85,9%
Behinderung BR durch Arbeitgeber	Ja, häufig	233	46	187	18,3%	81,7%
	Ja, manchmal	934	149	785	14,9%	85,1%
	Nein, nie	1115	174	941	15,9%	84,1%
Verhältnis BR Geschäftsleitung	sehr gut	179	28	151	15,7%	84,3%
	gut	1100	155	945	13,1%	86,9%
	befriedigend	691	126	565	18,6%	81,4%
	ausreichend	192	34	158	19,4%	80,6%
	mangelhaft	120	26	94	19,1%	80,9%

A6.3 Regressionstabelle zur Beschäftigung des Betriebsrats mit dem Thema Entgeltgleichheit

Anmerkung: *p < 0.1; **p < 0.05; ***p < 0.01

		(1)	(2)	(3)
	(Konstante)	1.855***	2.492***	2.209***
		(0.453)	(0.611)	(0.634)
Betriebsgröße	unter 200		(Referenz)	
	201 bis 500	0.604***	0.523***	0.518***
		(0.171)	(0.178)	(0.179)
	501 und mehr	0.614***	0.525**	0.543**
		(0.199)	(0.223)	(0.227)
Region	West		(Referenz)	
	Ost	0.002	0.087	0.111
		(0.165)	(0.176)	(0.178)
Branche	Investitions- und Verbrauchsgüter		(Referenz)	
	Bergbau/Produzierendes Gewerbe ohne Baugewerbe und ohne Investitionsgüter	-0.240	-0.078	-0.049
		(0.272)	(0.294)	(0.295)
	Baugewerbe	-1.177***	-1.044***	-1.059***
		(0.318)	(0.339)	(0.341)
	Handel	-0.492*	-0.645**	-0.627**
		(0.269)	(0.281)	(0.282)
	Verkehr	-0.686*	-0.847**	-0.797**
		(0.358)	(0.366)	(0.369)
	Information und Kommunikation	-0.477	-0.575	-0.363
		(0.465)	(0.472)	(0.500)
	Finanz- und Versicherungsdienstleister	-0.213	-0.363	-0.372
		(0.526)	(0.536)	(0.541)
	Unternehmensnahe Dienstleistungen	-0.718**	-0.855***	-0.832***
		(0.294)	(0.304)	(0.306)
	Öffentliche Dienstleistungen	-1.232***	-1.343***	-1.276***
		(0.290)	(0.300)	(0.304)
	Sonstige	-1.203***	-1.336***	-1.293***
		(0.326)	(0.340)	(0.344)
Frauenanteil im Betrieb	unter 25 %		(Referenz)	
	25 bis 50 %	0.537***	0.491**	0.478**
		(0.200)	(0.226)	(0.226)
	50 bis 75 %	0.343	0.312	0.322
		(0.210)	(0.255)	(0.258)
	über 75 %	-0.114	-0.433	-0.516*
		(0.238)	(0.309)	(0.312)
Anteil Facharbeiter	unter 10 %		(Referenz)	
	10 bis 25 %	0.056	0.032	0.055
		(0.452)	(0.502)	(0.507)
	25 bis 100 %	-0.095	-0.151	-0.126
		(0.381)	(0.429)	(0.435)

		(1)	(2)	(3)
Anteil Hochqualifizierter	unter 10%		(Referenz)	
	10 bis 25%	-0.054	0.002	-0.009
		(0.160)	(0.168)	(0.171)
	25 bis 100%	0.270	0.207	0.119
		(0.181)	(0.189)	(0.193)
Anteil unter 30jähriger	unter 10%		(Referenz)	
	10 bis 25%	-0.082	-0.182	-0.157
		(0.185)	(0.196)	(0.198)
	25 bis 50 %	0.120	0.068	0.083
		(0.199)	(0.211)	(0.215)
	über 50%	0.183	0.005	0.018
		(0.319)	(0.336)	(0.339)
Anteil Frauen im Betriebsrat	keine Frauen im BR		(Referenz)	
	1 bis 25%		0.505**	0.457*
			(0.240)	(0.241)
	25 bis 50%		0.468*	0.423*
			(0.243)	(0.245)
	50 bis 75%		0.395	0.330
			(0.285)	(0.288)
	75 bis 100%		0.995***	0.976***
			(0.365)	(0.370)
Betriebsrat im Aufsichtsrat	Nein		-0.229	-0.209
			(0.216)	(0.217)
Behinderung des BR durch Arbeitgeber	Ja, häufig		(Referenz)	
	Ja, manchmal		-0.031	-0.125
			(0.245)	(0.253)
	Nein, nie		-0.263	-0.437*
			(0.243)	(0.260)
Tarifbindung	Nein		0.135	0.134
			(0.156)	(0.157)
Betriebsvereinbarungen	Nein		-0.464***	-0.429***
			(0.156)	(0.160)
	Anzahl Personalmaßnahmen			0.093**
				(0.042)
wirtschaftliche Lage	Sehr Gut		(Referenz)	
	Eher Gut			0.0004
				(0.158)
	Eher schlecht			0.187
				(0.242)
	Sehr schlecht			0.731
				(0.558)
Eigentümer	in deutschem Eigentum		(Referenz)	
	in ausl. Eigentum			0.239
				(0.196)
	Es gibt keinen Mehrheitseigentümer			0.124
				(0.292)
	N	2092	1992	1970
	Log Likelihood	-793.047	-729.932	-719.343
	AIC	1,632.094	1,523.863	1,514.687

IMPRESSUM

Ausgabe
WSI Report Nr. 45, Januar 2019
Entgeltgleichheit von Frauen und Männern

ISSN 2366-7079

Produktion
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)
der Hans-Böckler-Stiftung
Düsseldorf, November 2018
Satz: Yuko Stier Grafikdesign

Kontakt
Dr. Helge Baumann
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)
der Hans-Böckler-Stiftung

Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf
Telefon (02 11) 77 78-603

helge-baumann@boeckler.de
www.wsi.de

WWW.BOECKLER.DE