

Kienbaum legt neue Studie zum ersten Halbjahr der Auskunftspflicht vor

PRESSEMITTEILUNG 15.2018

Entgelttransparenzgesetz: Unternehmen erhalten weniger Anfragen als erwartet

- > 65 Prozent der Unternehmen haben noch gar keine Anfrage erhalten

- > Entgeltlücke: 14 Prozent der Anfragenden verdienen unter dem Median

- > 85 Prozent der Personalverantwortlichen glauben nicht, dass das Entgelttransparenzgesetz Implikationen für die Zukunft hat

Köln, 06. Juni 2018 Das Entgelttransparenzgesetz ist in Deutschland in aller Munde: Seit dem 06. Januar 2018 haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unter gewissen Voraussetzungen die Möglichkeit, auf Basis einer Anfrage beim Arbeitgeber Transparenz über ihr Gehalt anzufordern. Zum ersten Halbjahr dieser neuen Auskunftspflicht führte die Personal- und Managementberatung Kienbaum daher eine Studie unter mehr als 100 Unternehmen durch, um zu hinterfragen, wie die Lage in den Personalabteilungen aussieht: Mit wie vielen Anfragen haben die Verantwortlichen gerechnet, wie viele sind es tatsächlich? Wie ist die Lage bei der Beantwortung des Auskunftersuchens? Und welche Hürden ergeben sich bei der Beantwortung?

Arbeitnehmer noch zurückhaltend bei der Anfragstellung

„Die Anfragen in deutschen Unternehmen halten sich derzeit noch in Grenzen: Bisher haben nur wenige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vom Auskunftsanspruch Gebrauch gemacht. In denjenigen Organisationen, in denen jedoch Anfragen gestellt wurden, sind ca. zwei pro Monat eingegangen“, berichtet Neele Siemer, Vergütungsexpertin bei Kienbaum aus ihrer Studie, und ergänzt: „In gut einem Fünftel der befragten Unternehmen ist das Verhältnis zwischen weiblichen und männlichen Antragstellern ausgeglichen. Rund 46 Prozent der Studienteilnehmer berichten von weniger Eingängen als erwartet, und nur sehr wenige Organisationen bekamen tatsächlich mehr Anfragen als erwartet. Diese liegen bei durchschnittlich 20 Anfragen pro Unternehmen.“

In 65 Prozent der Fälle keine Entgeltlücke identifiziert

Mehr als 65 Prozent der Befragten gaben an, dass keine Entgeltlücke identifiziert wurde. Vierzehn Prozent derjenigen Unternehmen, die gestellte Anfragen schon beantwortet haben, stellten fest, dass die Auskunftersuchenden in der Regel unter dem Median ihrer Vergleichsgruppe liegen.

Grundsätzlich liegt die Verantwortung zur Beantwortung des Auskunftersuchens beim Betriebsrat, jedoch kann der Arbeitgeber das Verfahren an sich ziehen. Dazu Neele Siemer: „In unserer Stichprobe haben 18 Prozent die Verantwortung beim Betriebsrat belassen, ist aber der Betriebsrat für die Beantwortung des Auskunftersuchens zuständig, erhält das Unternehmen weniger Anfragen. In diesen Organisationen sind im Durchschnitt nur vier Anfragen eingegangen, wohingegen doppelt so viele Anfragen gestellt wurden, wenn die Arbeitgeber selbst dafür verantwortlich sind, oder es noch vorhaben.“

Studienteilnehmer skeptisch, ob Entgelttransparenzgesetz Implikationen auf Vergütungshöhe von Frauen haben wird

Die größten Herausforderungen in der Beantwortung des Auskunftersuchens liegen laut der Studie bei der Berechnung des Vergleichsentgelts sowie in der Bewertung der Vergleichsgruppe. Auch wenn 80 Prozent der Befragten angeben, dass sie Herausforderungen bei der Rechtfertigung der Entgeltlücke sehen, geben 55 Prozent zusätzlich zu ihrer Antwort

auch eine Begründung für die Abweichung der Entgeltlücke. Lediglich dreizehn Prozent sahen sich bei der Beantwortung keinerlei Problematiken gegenüberstehend.

„Die aufgeführten Ergebnisse zeigen, dass es spannend ist, zu verfolgen, wie die Unternehmen auch zukünftig mit der Umsetzung des Entgelttransparentengesetzes umgehen. Wir werden die Veränderungen innerhalb der Unternehmen 2018 natürlich auch weiterhin verfolgen“, meint Neele Siemer. „Außerdem ist es fraglich, ob das Entgelttransparenzgesetz tatsächlich auf die ursprüngliche Absicht – die Verkleinerung der Entgeltlücke zwischen Männern und Frauen – hinwirkt, da 85 Prozent unserer Studienteilnehmer nicht glauben, dass das Entgelttransparenzgesetz Implikationen auf die Vergütungshöhe von Frauen haben wird.“

Für Anfragen zum Entgelttransparenzgesetz kontaktieren Sie bitte Dr. Neele Siemer (Fon: +49 69 96 36 44-56, Mail: neele.siemer@kienbaum.de). Die Ergebnisse der genannten Studie stehen ab 07. Juni kostenlos zum [Download im Kienbaum Shop](#) zur Verfügung.

Die Online-Applikation [Kienbaum Compensation Portal](#) bietet exklusiven Zugriff auf Kienbaum Vergütungsdaten – rund um die Uhr und nach höchsten Qualitätsstandards. Dazu gehört u.a. der Zugang zum Board Remuneration Analyser, einem Onlinetool zur Analyse von Vorstandsvergütungen (in Deutschland, Österreich, Schweiz sowie weiteren europäischen Ländern), mit dem nach vielen Selektionskriterien, z. B. auch nach Unternehmensnamen, Branche oder Unternehmensgröße, eigenständig selektiert und analysiert werden kann. Übrigens: Ihre Daten sind bei uns sicher; das Compensation Portal ist die einzige TÜV geprüfte Online-Vergütungsdatenbank in Deutschland.
www.kienbaum-compensation-portal.com

Kienbaum. Inspirierend. Anders.

Kienbaum Consultants International ist eine Personal- und Managementberatung, die den Menschen in den Mittelpunkt ihres Beratungsportfolios stellt. Das Unternehmen ist darauf spezialisiert, Menschen in Organisationen zu bewegen und so Veränderungen zum Erfolg zu führen. Kienbaum ist in den Geschäftsfeldern Executive Search, Human Capital Services, Change- und Organisations-Beratung und Kommunikation tätig. Dabei greifen die interdisziplinären Teams auf jahrzehntelange Beratungserfahrung, fundiertes Branchen-Know-how und die anwendungsorientierten wissenschaftlichen Erkenntnisse des Kienbaum-Forschungsinstituts zurück. Kienbaum wurde vor mehr als 70 Jahren in Deutschland gegründet und wird heute als Familien- und Partnerunternehmen geführt. Das Beratungsunternehmen unterhält neben seinem Hauptsitz in Köln Standorte in 18 Ländern auf vier Kontinenten.
www.kienbaum.com

Weitere Informationen:

Kerstin Wandt
Edmund-Rumpler-Straße 5, 51149 Köln
Fon: +49 173 564 00 92
kerstin.wandt@kienbaum.de
www.kienbaum.com

Redaktion/Verantwortlich für den Inhalt: Saskia Leininger