

vbw

Die bayerische Wirtschaft



Position

Gender Pay Gap

Stand: April 2018
www.vbw-bayern.de

Vorwort

Die richtigen Schlüsse ziehen

„Frauen verdienen ein Viertel weniger als Männer“ – so oder ähnlich klingen alljährlich die Schlagzeilen, wenn die Statistikämter die durchschnittliche Lohnlücke zwischen Frauen und Männern berechnet haben. Dabei ist dieser Gender Pay Gap sehr gering oder gar nicht vorhanden, wenn gleiches mit gleichem verglichen wird. Der öffentlichen Debatte fehlt also ein differenzierter Blick, auch wenn die Behörden mittlerweile auf den statistischen Durchschnittseffekt verweisen. Eine Analyse der Ursachen für die Lohnlücke ist aber unverzichtbar, wenn man dem sogenannten Gender Pay Gap begegnen und eine sachliche Debatte darüber führen will.

Die vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. hat dieses Thema bereits im Jahr 2010 in einer umfangreichen Studie für Deutschland und den Freistaat Bayern untersuchen lassen. Die Schlussfolgerungen daraus haben noch immer Geltung. Sie sind unverzichtbare Basis für eine Diskussion, die realitätsbezogen – und nicht durch ideologische Scheuklappen – geprägt sein sollte.

Unser vorliegendes Positionspapier greift die Ergebnisse dieser Studie auf und verknüpft sie mit aktuellen Daten. Eine rechtliche Einordnung gesetzlicher Maßnahmen rundet das Papier ab. Damit wollen wir die Auseinandersetzung mit diesem Thema sachlich fundiert bereichern.

Bertram Brossardt
04. April 2018

Inhalt

Position auf einen Blick	1
1 Begriffe	3
1.1 Gender Pay Gap	3
1.2 Unbereinigte Lücke	3
1.3 Bereinigte Lücke	7
1.4 Der unerklärte Rest	8
2 Daten und Fakten	11
3 Maßnahmen zum Verkleinern der Lohnlücke.....	13
4 Entgeltgleichheitsgesetz	15
4.1 Das „Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern“	15
4.2 Der weiteren Pläne der Großen Koalition	15
Ansprechpartner / Impressum	17

Hinweis

Zitate aus dieser Publikation sind unter Angabe der Quelle zulässig.

Position auf einen Blick

Entgeltgleichheit sachlich angehen

Der so genannte Gender Pay Gap, die statistische Lohnlücke zwischen Männern und Frauen, wird gerne als undifferenzierter Durchschnittsvergleich angegeben. Diese unbereinigte Lohnlücke hat jedoch wenig Aussagekraft. Bei konkreten Fällen versagt diese Methode sogar gänzlich.

Deshalb ist es wichtig, sich die Mechanismen zu betrachten, die diesen Unterschieden zugrunde liegen. Berücksichtigt werden müssen deshalb unterschiedliche Branchen, Berufe, der Bildungsstand, Teilzeitbeschäftigung oder die Dauer der Betriebszugehörigkeit und die Unterschiede, die bei Frauen und Männern im Durchschnitt hier festzustellen sind. Dabei sind dies nur die wichtigsten Aspekte, die die Lohnhöhe beeinflussen. Berechnet man diese ein, bleibt von der Lücke wenig übrig.

Die sorgfältige Analyse ergibt klar, welche Punkte angegangen werden müssen, wenn man diese Lohnlücke bekämpfen will:

- Veränderung der Branchen- und Berufswahl von Frauen
- Veränderung der bei Frauen im Durchschnitt ausgeprägteren Tendenz, zu kleinen Firmen zu gehen
- Verkürzung der durch Kinder bedingten Erwerbsunterbrechungen
- Verkleinerung der durch Familienaufgaben begründeten höheren Teilzeitquote
- der im Durchschnitt vor allem bei älteren Frauen schlechtere Bildungsstand

Da die bestehenden Gesetze wie das Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern oder das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen diese Ursachen nicht berühren, sind sie als Symbolpolitik nicht geeignet, das Phänomen wirksam anzugehen. Darüber hinaus stellt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz bereits seit etlichen Jahren rechtliche Möglichkeiten zur Verfügung, gegen echte Lohndiskriminierung vorzugehen.

1 Begriffe

Unterscheidung: Bereinigte und unbereinigte Lohnlücke

1.1 Gender Pay Gap

Der Gender Pay Gap bezeichnet die geschlechtsspezifische Entgeltlücke, also den Unterschied in der Entlohnung von Männern und Frauen. Obwohl die Frauenerwerbstätigkeit in den letzten Jahren deutlich angestiegen ist und inzwischen Mädchen die allgemein bildenden Schulen mit durchschnittlich besseren Abschlüssen als Jungen verlassen, sind unterschiedliche Verdienste am Arbeitsmarkt feststellbar, die in der öffentlichen Diskussion regelmäßig große Beachtung finden.

Studien der OECD und der EU zeigen, dass der durchschnittliche Lohnabstand zwischen Männern und Frauen in Deutschland verglichen mit anderen Ländern besonders ausgeprägt ist. Die Entgeltstrukturen sind daher in der deutschen Wirtschaft einer vielfältigen Kritik ausgesetzt. In der öffentlichen Diskussion wird häufig darauf geschlossen, dass in Deutschland eine Diskriminierung von Frauen im Erwerbsleben stattfinden würde.

In diesen Debatten wird aber in der Regel nicht berücksichtigt, dass der Entgeltunterschied in den amtlichen Statistiken in Deutschland als Vergleich der durchschnittlichen Entgelte von allen Frauen und allen Männern ausgewiesen wird. Dabei werden Faktoren wie Teilzeitarbeit, unterschiedliche Qualifikationen und Tätigkeiten, Ausbildung und Berufserfahrung nicht berücksichtigt. Dies sind jedoch nur einige Merkmale, bei denen sich Männer und Frauen unterscheiden können. Diese und weitere erwerbsrelevante Unterschiede leisten aber einen wichtigen Erklärungsbeitrag für die Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen.

1.2 Unbereinigte Lücke

Um die Höhe der Lohnlücke zu bestimmen, können verschiedene Messkonzepte angewendet werden. Auf jeden Fall aber ist zwischen der unbereinigten und der bereinigten Lohnlücke zu unterscheiden:

Im Jahr 2016 blieb der Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern im Vergleich zu den Vorjahren relativ konstant. Wie das Statistische Bundesamt (Destatis) mitteilte, verdienten Frauen mit einem durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von 16,26 Euro im Durchschnitt 21 Prozent weniger als Männer mit einem Verdienst von 20,71 Euro. Dieser Gap lässt sich nur in einer unbereinigten Lohnlücke feststellen. So gar das Statistische Bundesamt führt rund 75 Prozent davon auf strukturelle Unterschiede zurück: Die wichtigsten Gründe seien Unterschiede in den Branchen und Berufen, in denen Frauen und Männer tätig sind, sowie unterschiedlich verteilte Arbeitsplatzanforderungen hinsichtlich Führung und Qualifikation. Darüber hinaus sind Frauen

häufiger als Männer teilzeit- oder gering-fülig beschäftigt. Die vom Bundesamt verwendete Methode errechnet den bereinigten Gender Pay Gap auf derzeit sechs Prozent.

Abbildung 2:

Unbereinigter Gender Pay Gap für die Jahre 2006 bis 2016

	Deutschland	Früheres Bundesgebiet in Prozent	Neue Länder
2016	21	23	7
2015	22	23	8
2014	22	24	9
2013	22	23	8
2012	22	24	8
2011	22	24	7
2010	22	24	7
2009	23	24	6
2008	23	24	6
2007	23	24	6
2006	23	24	6

Quelle: Destatis

Auch das Statistische Bundesamt sieht die wichtigsten messbaren Gründe für den unbereinigten Gender Pay Gap in der unterschiedlichen Branchen- und Berufswahl. Hinzu kämen weitere Faktoren wie zum Beispiel ein niedrigeres Dienstalter und ein geringerer Beschäftigungsumfang. Durch die genannten Ursachen erklären die amtlichen Statistiker rund zwei Drittel des Unterschieds in den durchschnittlichen Bruttostundenverdiensten.

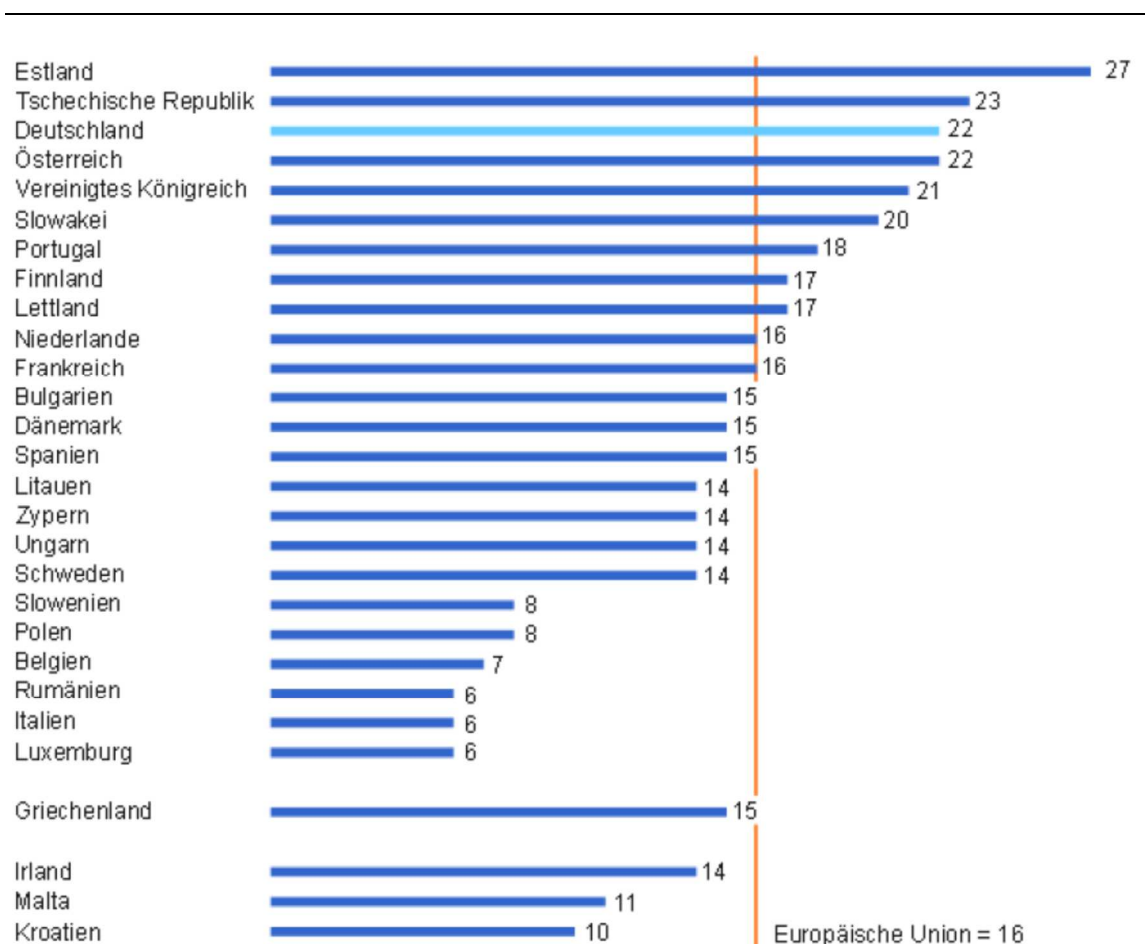
Den bereinigten Gender Pay Gap geben sie mit etwa sieben Prozent an (Deutschland 2010). Trotz eines großen Ost-West-Unterschieds im unbereinigten Gender Pay Gap lag der bereinigte Verdienstunterschied in beiden Regionen auf etwa vergleichbarem Niveau – früheres Bundesgebiet: sieben Prozent; neue Länder: neun Prozent –.

Bei Vergleichen mit dem Ausland wird oft beklagt, dass der Gender Pay Gap in Deutschland über dem Schnitt anderer Industrieländer liegt. Dabei ist die Aussagekraft der Maßzahl Gender Pay Gap sehr begrenzt, werden damit doch Äpfel mit Birnen verglichen. So ist innerhalb der EU der durchschnittliche Unterschied zwischen den Löhnen von Männern und Frauen nur in Estland und Österreich höher als in Deutschland.

Am kleinsten ist er in Slowenien, Polen und Italien. Die Frage ist nur, ob Frauen in Slowenien, Polen oder Italien bessere Rahmenbedingungen haben. Ein Blick auf die Beschäftigungsquote der Frauen zeigt das Gegenteil: In Slowenien liegt sie bei 61 Prozent, in Polen bei 53 Prozent und in Italien nicht einmal bei 47 Prozent. Das ist weit weniger als 68 Prozent hierzulande bzw. 67 Prozent in Österreich oder in Estland 63 Prozent. In Polen und Italien haben Frauen meist nur mit einer sehr guten Ausbildung Chancen auf gute Jobs und damit hohe Löhne. Dieser Effekt senkt den Gender Pay Gap, ist aber schlecht für die Frauen insgesamt. Insofern ist der Gender Pay Gap immer im Zusammenhang mit vielen anderen Aspekten zu sehen. Für eine ideologische Schwarz-Weiß-Malerei eignet er sich nicht.

Abbildung 3:

Unbereinigte Lohnlücke im internationalen Vergleich



Werte für Griechenland: 2010; Werte für Irland, Malta, Kroatien: 2014.

Quelle: Eurostat

Die unbereinigte Lohnlücke betrachtet den allgemeinen oder durchschnittlichen Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen. Das heißt, es werden die durchschnittlichen Arbeitseinkommen aller Frauen mit den durchschnittlichen Arbeitseinkommen aller Männer verglichen und eine prozentuale Differenz aus beiden Werten gebildet.

1.3 Bereinigte Lücke

Dabei werden jedoch erwerbstätige Frauen und Männer mit unterschiedlichen Qualifikationen, Arbeitszeitmodellen, Berufen oder Erwerbsbiografien miteinander verglichen. Daher ist der Wert für die unbereinigte Lohnlücke wenig aussagekräftig, denn Männer und Frauen unterscheiden sich bei einer Reihe von Merkmalen. So verfügen erwerbstätige Frauen gegenwärtig im Durchschnitt noch über ein geringeres Qualifikationsniveau als Männer. Weiterhin wählen Frauen teilweise andere Berufe und arbeiten damit auch in anderen Branchen. Bei der Studienwahl beispielsweise entscheiden sich Männer häufiger für mathematisch-naturwissenschaftliche Fächer, während Frauen ihren Schwerpunkt eher auf Sprach- und Kulturwissenschaften legen. So waren im Wintersemester 2016/2017 an den deutschen Hochschulen 24 Prozent aller weiblichen Studierenden in den sogenannten MINT-Studiengängen – Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik – eingeschrieben, unter allen männlichen Studierenden waren 52 Prozent in der Fächergruppe MINT eingeschrieben.

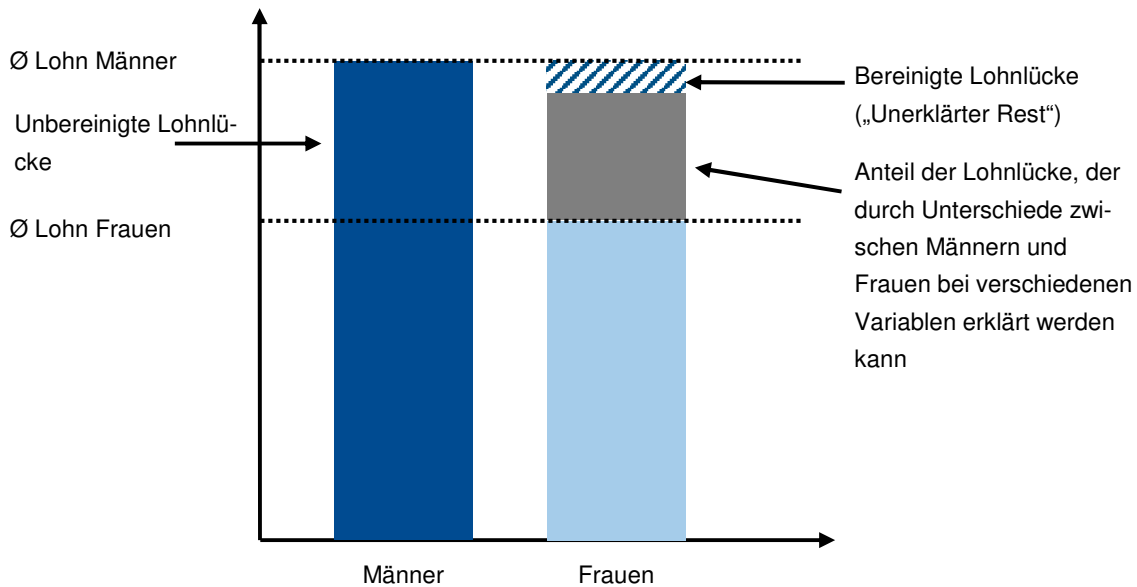
Ein weiterer wichtiger Grund für Lohnunterschiede sind die Erwerbsunterbrechungen wegen der Geburt eines Kindes. In der Regel sind es Frauen, die für eine gewisse Zeit aus dem Beruf ausscheiden, um das Kind zu betreuen. Männer unterbrechen, wenn überhaupt, häufig nur für einen sehr kurzen Zeitraum ihre Erwerbstätigkeit. Dies führt zu einer geringeren Berufserfahrung von Frauen gegenüber Männern. Hinzu kommt, dass Frauen im Anschluss an eine Auszeit häufig nicht mehr Vollzeit, sondern Teilzeit arbeiten. So lag etwa laut Destatis im Jahr 2016 die Teilzeitquote in Deutschland für Männer nur bei 10,1 Prozent, während sie für Frauen mehr als das Vierfache, nämlich 46,9 Prozent betrug. All diese Faktoren haben jedoch einen Einfluss auf die Lohnhöhe. Werden solche Zusammenhänge bei der Berechnung der Lohnlücke berücksichtigt, so fällt sie deutlich geringer aus. Man spricht dann von der bereinigten Lohnlücke.

Die bereinigte Lohnlücke gibt damit den Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen an, die sich bei verschiedenen individuellen und betriebsbezogenen Merkmalen nicht unterscheiden, die also zum Beispiel das gleiche Qualifikationsniveau und die gleiche Berufserfahrung aufweisen sowie in derselben Branche arbeiten. Die Angaben für die bereinigte Lohnlücke sind damit aussagekräftiger als diejenigen für die unbereinigte Lohnlücke.

In der vbw Studie *Mythen und Fakten zum Gender Pay Gap – Eine Analyse für Deutschland und Bayern* vom Oktober 2010 etwa konnten bei der Berechnung der bereinigten Lohnlücke der Einfluss der folgenden Variablen berücksichtigt werden: Bildungsstand, Wohnregion, Alter, Dauer der Betriebszugehörigkeit, Unternehmensgröße, Art der beruflichen Tätigkeit ausgedrückt durch den Grad der Autonomie, Berufserfah-

nung, Anteil der Teilzeiterfahrung, Zeit der Arbeitslosigkeit, Branche. In einigen Berechnungen wurde darüber hinaus die Dauer der Erwerbsunterbrechung berücksichtigt (Abbildung 1).

Abbildung 1:

Konzept und Ursachen der Lohnlücke

Quelle: vbw Studie Mythen und Fakten zum Gender Pay Gap – Eine Analyse für Deutschland und Bayern

Die Differenz zwischen unbereinigter und bereinigter Lohnlücke wird auch als Ausstattungseffekt bezeichnet. Dieser Effekt gibt damit den Anteil des Lohnunterschieds an, der dadurch erklärt werden kann, dass Frauen und Männer bei verschiedenen Variablen – zum Beispiel beim Bildungsstand – eine unterschiedliche Ausstattung aufweisen, d. h. bereits Unterschiede in einzelnen Merkmalen „mitbringen“. Die Studie ergab auf Basis von Daten des Jahres 2008 eine Lohnlücke von unbereinigter 29,3 Prozent für Deutschland (Bayern 33,7 Prozent) und von bereinigter 12,9 Prozent (Bayern 11,0 Prozent).

1.4 Der unerklärte Rest

Durch die unterschiedliche Merkmalsausstattung von Männern und Frauen kann die Lohnlücke nicht vollständig erklärt werden. Die bereinigte Lohnlücke weist weiterhin auf einen Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen hin. Es verbleibt somit ein „unerklärter Rest“, also der Wert, der in der bereinigten Lohnlücke übrig bleibt.

Ein Teil der bereinigten Lohnlücke könnte auf so genannte Gruppeneffekte zurückgeführt werden. Danach ist es möglich, dass sich beide Personengruppen hinsichtlich der

Ausstattung in einer bestimmten Variable nicht unterscheiden, diese Variable aber bei Männern und Frauen trotzdem zu unterschiedlichen Löhnen führt. So ist es zum Beispiel theoretisch denkbar, dass Männer und Frauen im Durchschnitt die gleiche Berufserfahrung aufweisen und diese Variable dennoch den Lohn der Männer stärker beeinflusst als den der Frauen. Die Berufserfahrung von Männern wird in diesem Fall am Arbeitsmarkt höher entlohnt als die Berufserfahrung von Frauen. Die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe, hier der Frauen oder der Männer, wirkt sich dann positiv oder negativ auf die Lohnhöhe aus. Dieser Gruppeneffekt gibt damit den Anteil des Lohnunterschieds an, der dadurch entsteht, dass gleiche Merkmale von Männern und Frauen am Arbeitsmarkt unterschiedlich bewertet werden.

Ein anderer Teil des „unerklärten Rests“ kann aber auch auf Einflüsse zurückgeführt werden, die nur schwer zu messen sind und daher für Berechnungen der bereinigten Lohnlücke nicht zur Verfügung stehen. Verschiedene Studien konnten inzwischen im Rahmen von Laborexperimenten zeigen, dass es Verhaltensunterschiede zwischen Männern und Frauen gibt, die sich auf die Lohnhöhe auswirken können. Da grundsätzlich kein rechnerischer Zusammenhang zur Lohnlücke hergestellt werden kann, sind quantitative Abschätzungen nicht möglich. Es können hierbei vier mögliche Ursachenbereiche unterschieden werden:

- Entlohnung und Verhalten in Entgeltverhandlungen: Die Präferenzen für Einkommen und Karriere können sich zwischen Männern und Frauen unterscheiden. Laborexperimente haben gezeigt, dass sich Männer und Frauen in Gehaltsverhandlungen teilweise unterschiedlich verhalten. Im Durchschnitt steigen Frauen danach aufgrund von geringeren Erwartungen oder Ansprüchen mit niedrigeren Forderungen in Gehaltsverhandlungen ein, agieren dabei vorsichtiger und bevorzugen eher einen kooperativen Verhandlungsstil. Nicht-monetäre Lohnbestandteile messen Frauen im Schnitt mehr Bedeutung zu.
- Wettbewerbssituationen: Frauen und Männer reagieren zum Teil unterschiedlich auf verschiedene Entlohnungssysteme. Entlohnungssysteme, in denen das eigene Entgelt davon abhängt, dass eine bessere Leistung als die der Kollegen erbracht wird, steigern die Leistungsanreize bei Männern stärker als bei Frauen.
- Unterschiedliche Risikobereitschaft: Verschiedene Studien deuten auf eine höhere Risikobereitschaft bei Männern im Vergleich zu Frauen hin. Dies gilt insbesondere für das Gründungsverhalten von Unternehmen, Bewerbungen und bei finanziellen Entscheidungen. So beträgt der Frauenanteil bei innovationsgetriebenen und schnell wachsenden Startups lediglich 13 Prozent. Insofern könnte die Lohnlücke auch dadurch beeinflusst werden, dass Frauen seltener als Gründerinnen von Unternehmen auftreten. Außerdem kann eine geringere Risikobereitschaft hinderlich für den Zugang zu Führungspositionen sein und damit wiederum zu Lohnunterschieden führen.
- Geschlechterstereotype und Traditionen: Die Berufswahl von Männern und Frauen wird teilweise von Klischees, Rollenbildern, Traditionen und Geschlechterstereotypen beeinflusst. Beide Personengruppen lassen sich insofern bei beruflichen Ent-

scheidungen auch von Geschlechterstereotypen leiten. Dieser Aspekt fließt mit gewissen Erklärungsalgorithmen in die Berechnung des bereinigten Gender-Pay-Gap-Wertes ein, kann darüber hinaus aber noch weitere Effekte nach sich ziehen.

2 Daten und Fakten

Die bereinigte Lohnlücke

Die iw-Wissenschaftler haben für den Gehaltsvergleich Faktoren wie Teilzeitbeschäftigung, Bildungsstand und Dauer der Betriebszugehörigkeit berücksichtigt. Dadurch reduzierte sich der Lohnabstand, der auf Grundlage des Sozio-ökonomischen Panels berechnet wurde, von 25 auf elf Prozent.

Zweitens haben sie den Umfang familienbedingter Auszeiten – etwa zur Kindererziehung – in die Berechnungen einbezogen. Dabei stellten die iw-Wissenschaftler fest, dass die Lohnlücke weiter schrumpft, wenn die Frauen nur kurze Zeit zu Hause bleiben: Dauerte die Job-Pause maximal 18 Monate, reduzierte sich der Gehaltsunterschied zu den Männern von elf auf weniger als zwei Prozent.

Auf diesen Zusammenhang hatte schon die vbw Studie von 2010 hingewiesen. Erstaunliche Ergebnisse brachte diese Studie auch in Bezug auf junge Frauen ohne Kinder. Dort ist die Lohnlücke praktisch nicht mehr vorhanden. Sie beträgt zwischen den 25- bis 35-jährigen erwerbstätigen Männern ohne Kinder und den 25- bis 35-jährigen erwerbstätigen Frauen ohne Kinder nur knapp zwei Prozent (Berechnung auf Basis des Sozio-ökonomischen Panel SOEP in Deutschland). Dieses Ergebnis gilt für die betrachtete Personengruppe über alle Qualifikationsgruppen. Das Statistische Bundesamt hat diesen Zusammenhang erst kürzlich bestätigt.

Die zentralen Ergebnisse der vbw Studie von 2010 sind nach wie vor gültig:

- Bei Frauen mit nur kurzen Babypausen ist der Gender Pay Gap statistisch nicht mehr nachweisbar. Die unbereinigte Lohnlücke ist in Bayern höher als in Deutschland, die bereinigte Lohnlücke fällt dagegen in Bayern geringer aus.
- Ausstattungseffekte haben in Bayern eine größere Auswirkung auf die Lohnhöhe als in Gesamtdeutschland. Dies kann darauf zurückgeführt werden, dass die erwerbstätigen Frauen in Gesamtdeutschland zum Beispiel beim Bildungsstand oder beim Erwerbsumfang im Durchschnitt höhere Werte erzielen als die Frauen in Bayern. Gruppeneffekte haben in Bayern nur eine geringe Bedeutung.
- Die unterschiedlichen Lohnlücken in verschiedenen Regionen sind insbesondere darauf zurückzuführen, dass die Unterschiede zwischen Männern und Frauen beispielsweise beim Bildungsstand oder beim Erwerbsumfang in ländlichen Regionen größer ausfallen als in städtischen Gebieten.
- Ein weiteres wichtiges Ergebnis, um die unterschiedlichen Lohnlücken zwischen den Regionen zu erklären, ist die Tatsache, dass sich die Zugehörigkeit zur Gruppe der Frauen vor allem in den Großstädten nicht negativ auf die Lohnhöhe auswirkt.
- Die Kinderbetreuungsquote und das Angebot an Pflegeplätzen unterscheidet sich zwischen den Regionen und kann damit einen indirekten Effekt auf die regionalen

Lohnlücken haben, da sie mit einer höheren Berufs- und einer geringeren Teilzeiterfahrung verbunden ist. Dieser Effekt ist jedoch nicht quantifizierbar.

3 Maßnahmen zum Verkleinern der Lohnlücke

Berufswahl und Rahmenbedingungen als Schlüssel

Für die sich mit zunehmendem Alter öffnende Schere in der Bezahlung zwischen Frauen und Männern kommen alle Studien zu folgenden Hauptursachen:

- Der im Durchschnitt vor allem bei älteren Frauen schlechtere Bildungsstand,
- die Branchen- und Berufswahl von Frauen,
- die bei Frauen im Durchschnitt ausgeprägtere Tendenz, zu kleinen Firmen zu gehen,
- die durch Kinder bedingten Erwerbsunterbrechungen sowie
- die durch Familienaufgaben begründete höhere Teilzeitquote.

Um die Lohnlücke zu verringern, ist demzufolge an folgenden Punkten anzusetzen:

Bildungsstand der Frauen erhöhen

Gegenwärtig weisen erwerbstätige Frauen im Durchschnitt noch einen geringeren Bildungsstand auf als erwerbstätige Männer. Diese Unterschiede werden jedoch Jahr für Jahr kleiner, da sich die immer bessere Bildung junger Frauen zunehmend positiv auswirkt. Das wird zu einer weiteren Reduzierung der gegenwärtig noch bestehenden Bildungsunterschiede zwischen Frauen und Männern führen und damit auch die Lohnlücke reduzieren.

Berufs- und Branchenwahl von Frauen verbreitern

Um die Unterschiede im Berufswahlverhalten zwischen Frauen und Männern zu reduzieren, sollten Frauen stärker für männertypische Berufe gewonnen werden. Bislang scheinen natur- und ingenieurwissenschaftliche Berufe trotz des dort herrschenden höheren Lohnniveaus für Frauen wenig attraktiv zu sein.

Die bayerischen Arbeitgeberverbände sind hier mit innovativen Projekten aktiv, die Mädchen und jungen Frauen mathematisch-naturwissenschaftliche und technische Berufe schmackhaft machen sollen. Diese Initiativen setzen bereits in den Schulen an (Miniphänomenta, Info-Truck, Mädchen-für-Technik-Camps und Forscherinnen-Camps) und setzen sich in der Hochschule fort (MINT-Initiative).

Rahmenbedingungen für Mütter verbessern

Ein wichtiger Ansatzpunkt, um die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen zu reduzieren, ist die Verkürzung der kindbedingten Erwerbsunterbrechungen. Dazu ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter zu verbessern. Ein geeignetes Instrument

ist der Ausbau der Kinderbetreuung besonders für Kinder unter drei Jahren. Auch während der Schulzeit sind entsprechende Angebote erforderlich, in denen die Kinder über den Vormittag hinaus betreut werden. Hier kann der Ausbau der Ganztagschulen eine wichtige Rolle spielen.

Familiengerechte Arbeitswelt fördern

Der Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit zeigt, dass die überwiegende Mehrheit der Unternehmen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine sehr hohe oder hohe Aufmerksamkeit schenkt. Bevorzugte Mittel der Unternehmen sind flexible Arbeitszeitmodelle und Maßnahmen, mit denen Mitarbeiter vor, während und nach der Elternzeit gefördert werden.

Die bayerischen Arbeitgeberverbände setzen auch hier mit Projekten Akzente: Die Kinderferienbetreuung *Sommerkinder*, das Beratungstool *eff – effizient familienbewusst führen* oder die *Plattform Betreuung* bieten Unterstützung für Firmen und Beschäftigte, um Beruf und Familie besser unter einen Hut zu bekommen.

Die richtigen Schlüsse ziehen

Es liegt auf der Hand, welche Ursachen der Lohnlücke zwischen Frauen und Männern zugrunde liegen und wie man sie angehen kann. Die rein geschlechtsbezogene Lohnlücke ist sehr gering. Die eigentlichen Gründe liegen in unterschiedlichen Präferenzen sowie in den Rahmenbedingungen, Lebens- und Berufswelten von Frauen und Männern. Daher sollte die Politik ihr Augenmerk auf die Verbesserung der Rahmenbedingungen richten und nicht auf regulierende Maßnahmen.

Ansatzpunkte zur Unterstützung von Frauen auf ihrem Karriereweg sind etwa Mentoring-Programme, berufliche Netzwerke oder andere Initiativen der Wirtschaft. So will das bayme vbm-Modellprojekt *Frauen in Führungspositionen* nicht nur die Karrieren junger weiblicher Führungskräfte fördern, sondern auch dem Führungskräfte­mangel in den Unternehmen vorbeugen.

4 Entgeltgleichheitsgesetz

Entgeltgleichheit ja – aber ohne Auskunftszwang

4.1 Das „Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern“

Am 11.01.2017 hat das Bundeskabinett dem Entwurf zum „Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern“, dem Entgelttransparenzgesetz, zugestimmt. Das Gesetz räumt Beschäftigten in Betrieben mit mehr als 200 Mitarbeitern das Recht ein, Auskunft darüber zu erhalten, wie ihre Bezahlung im Vergleich zu anderen Mitarbeitern ist. Für Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten, die einen Lagebericht gemäß Handelsgesetzbuch erstellen müssen, gilt, dass sie künftig regelmäßig über Maßnahmen zur Gleichstellung und zur Entgeltgleichheit berichten (Kapitalgesellschaften). Dies wird auch den anderen Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten empfohlen, ist jedoch nicht verpflichtend. Am 30.03.2017 wurde der Entwurf im Bundestag abschließend beraten.

Ziel des Gesetzes soll sein, Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen einzuebnen. Das Gesetz setzt jedoch nicht an den genannten Ursachen an, sondern überzieht die betroffenen Unternehmen mit einer Fülle an Bürokratie. Mit dem Auskunftsanspruch kann darüber hinaus in den Belegschaften Unfrieden entstehen.

Weitere Informationen enthält das vbw Positionspapier *Entgeltgleichheit ja – aber ohne Auskunftszwang*.

4.2 Der weiteren Pläne der Großen Koalition

Nach den umfangreichen und bürokratischen Meldepflichten des Entgelttransparenzgesetzes geht auch die neue Große Koalition die eigentlichen Ursachen der geschlechtsspezifischen Lohnlücke nicht an. Statt einer praxisverträglichen Umsetzung auf betrieblicher Ebene sollen nun bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes Beratungs- und Unterstützungsangebote für Arbeitnehmer geschaffen und zertifizierte Prüfverfahren für Unternehmen angeboten werden. Zudem soll im Juli 2019 eine erste Evaluation zur Wirksamkeit des Gesetzes durch die Bundesregierung vorgelegt werden.

Eine Einflussnahme durch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wird die Thematik in den Unternehmen verschärfen statt für Aufklärung zu sorgen. Die Antidiskriminierungsstelle wird in dem jetzigen Konstrukt zudem jeden Anspruch auf Neutralität verlieren, indem sie in Fragen des Diskriminierungsschutzes einseitig Arbeitnehmerinteressen unterstützt.

Ansprechpartner / Impressum

Franz Niedermaier

Abteilung Sozial- und Gesellschaftspolitik

Telefon 089-551 78-224

Telefax 089-551 78-214

franz.niedermaier@vbw-bayern.de

Impressum

Alle Angaben dieser Publikation beziehen sich grundsätzlich sowohl auf die weibliche als auch auf die männliche Form. Zur besseren Lesbarkeit wurde meist auf die zusätzliche Bezeichnung in weiblicher Form verzichtet.

Herausgeber

vbw

Vereinigung der Bayerischen
Wirtschaft e. V.

Max-Joseph-Straße 5
80333 München

www.vbw-bayern.de