

**vbw**

Die bayerische Wirtschaft



Position

# Gender Pay Gap

Stand: Oktober 2014  
[www.vbw-bayern.de](http://www.vbw-bayern.de)



## Vorwort

Die richtigen Schlüsse ziehen

---

„Frauen verdienen ein Viertel weniger als Männer“ – so oder so ähnlich klingen alljährlich die Schlagzeilen, wenn die Statistikämter die durchschnittliche Lohnlücke zwischen Frauen und Männern berechnet haben. Der öffentlichen Debatte fehlt ein differenzierter Blick, auch wenn die Behörden mittlerweile auf den statistischen Durchschnittseffekt verweisen. Ein Blick auf die Ursachen der Lohnlücke ist 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 Themenfeld 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  
01. Oktober 2014



# Inhalt

---

<b>1</b>	<b>Begriffe</b> .....	<b>1</b>
1.1	Gender Pay Gap.....	1
1.2	Bereinigte und unbereinigte Lücke .....	1
1.3	Der unerklärte Rest .....	3
<b>2</b>	<b>Daten und Fakten</b> .....	<b>5</b>
<b>3</b>	<b>Maßnahmen zum Verkleinern der Lohnlücke</b> .....	<b>9</b>
<b>4</b>	<b>Pläne zu einem Entgeltgleichheitsgesetz</b> .....	<b>11</b>
4.1	Vereinbarung im Koalitionsvertrag .....	11
4.2	Bewertung vbw .....	11
4.2.1	Erweiterung des Lageberichts .....	11
4.2.2	Auskunftsanspruch .....	11
	Ansprechpartner .....	13
	Impressum .....	13



# 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. Angesichts dieses Befunds sind die Entgeltstrukturen 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 üblicherweise 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.

Wenn wie in Italien Teilzeitarbeit steuerlich unattraktiv gemacht würde, hätten erziehende Elternteile, in der Regel sind dies Frauen, überhaupt nicht mehr die Chance auf Erwerbsarbeit. Die Maßnahme würde aber den Gender Pay Gap verkleinern. Insofern sind bei der Diskussion um Maßnahmen, die die Lohnlücke verkleinern sollen, deren Auswirkungen sehr genau zu bedenken. Ein stures Festhalten an statistischen Mittelwerten würde hingegen vielen Frauen Chancen verbauen.

## 1.2 Bereinigte und 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:

Die unbereinigte Lohnlücke betrachtet den allgemeinen oder durchschnittlichen Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen. Das heißt, es werden die durchschnittli-

chen Arbeitseinkommen aller Frauen mit den durchschnittlichen Arbeitseinkommen aller Männer verglichen und eine prozentuale Differenz aus beiden Werten gebildet.

Dabei werden jedoch erwerbstätige Frauen und Männer mit unterschiedlichen Qualifikationen, 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 nach der Absolventenstatistik der deutschen Universitäten im Jahr 2010 nur 16 Prozent aller weiblichen Studenten in den sogenannten MINT-Studiengängen – Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik – eingeschrieben, jedoch 46 Prozent der männlichen. Diese Studienfach-Präferenzen haben weitreichende Folgen.

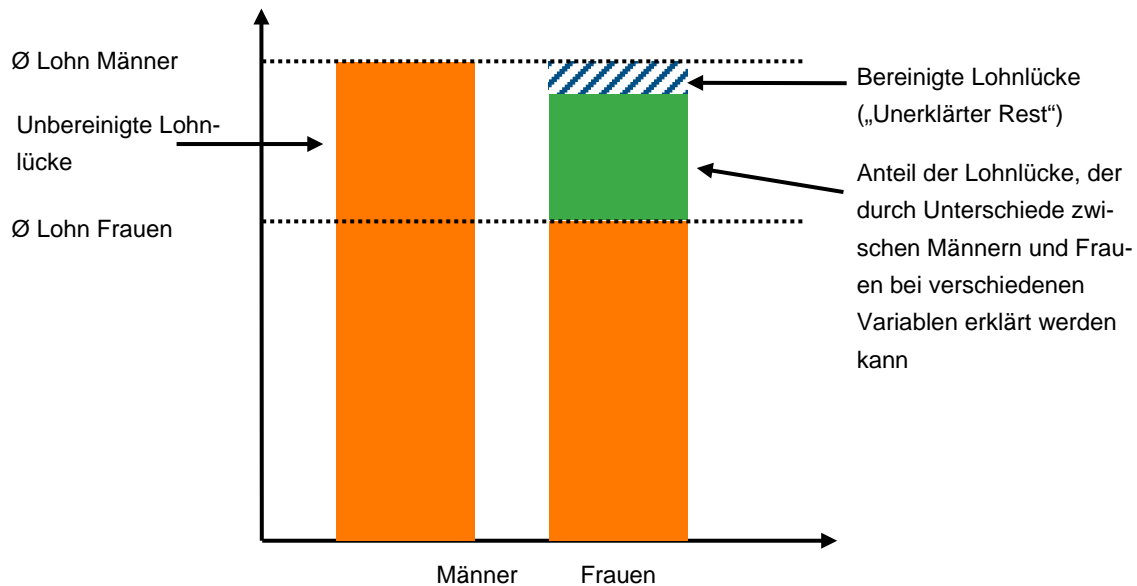
Ein weiterer wichtiger Grund für Lohnunterschiede sind die Erwerbsunterbrechungen wegen der Geburt eines Kindes. In der Regel sind es Frauen, die für eine gewisse Zeit aus dem Beruf ausscheiden, um das Kind zu betreuen. Männer unterbrechen, wenn überhaupt, häufig nur für einen sehr kurzen Zeitraum ihre 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. Alle diese Faktoren können jedoch einen Einfluss auf die Lohnhöhe haben. Werden daher diese Faktoren 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 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, Berufserfahrung, 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: IW-Darstellung

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“.

### 1.3 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“.

Ein Teil der bereinigten Lohnlücke kann 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:

1. 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.
2. 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.
3. 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.
4. 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 Entscheidungen auch von Geschlechterstereotypen leiten.

## 2 Daten und Fakten

### Erklärungen für die Lohnlücke

---

Der Gehaltsunterschied zwischen Frauen und Männern liegt in Deutschland aktuell bei weniger als zwei Prozent. Zu diesem Ergebnis kommt eine Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW). Der niedrige Wert steht nur auf den ersten Blick im Widerspruch zu anderen Erhebungen, die deutlich höhere Lohnabstände ausweisen. Denn die iw-Wissenschaftler haben für den Gehaltsvergleich erstens 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.

Im Jahr 2013 blieb der Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern im Vergleich zu den Vorjahren konstant. Wie das Statistische Bundesamt (Destatis) anlässlich des Equal Pay Day am 21. März 2014 mitteilte, verdienten Frauen mit einem durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von 15,56 Euro weiterhin 22 Prozent weniger als Männer mit einem Verdienst von 19,84 Euro. Bei Vollzeitbeschäftigten war der Verdienstunterschied deutlich höher als bei Teilzeitbeschäftigten.

Dies ist Resultat einer gesonderten Auswertung nach Beschäftigungsumfang. Bei dieser Analyse wurden Auszubildende, Altersteilzeitbeschäftigte und geringfügig Beschäftigte nicht berücksichtigt. In dieser Abgrenzung lag der unbereinigte Gender Pay Gap 2013 insgesamt bei 20 Prozent (Frauen: 16,94 Euro; Männer: 21,10 Euro). Der Verdienstunterschied zwischen Männern und Frauen war bei Vollzeitbeschäftigten mit 17 Prozent besonders stark ausgeprägt: Weibliche Vollzeitbeschäftigte erzielten im Durchschnitt 17,72 Euro pro Stunde, während männliche Vollzeitbeschäftigte 21,44 Euro pro Stunde verdienten. Der vergleichbare unbereinigte Gender Pay Gap betrug bei Teilzeitbeschäftigten mit einem durchschnittlichen Bruttostundenverdienst für Frauen von 16,03 Euro und Männern von 16,75 Euro hingegen nur vier Prozent. Hierbei ist anzumerken, dass es bei der Aufteilung des unbereinigten Gender Pay Gap nach einzelnen Beschäftigtengruppen aufgrund einer unterschiedlichen Beschäftigtenanzahl von Frauen und Männern in Vollzeit und Teilzeit dazu kommen kann, dass der Gesamtverdienstunterschied nicht als Mittelwert zwischen den Werten für die einzelnen Beschäftigtengruppen liegt.

Die jüngsten Zahlen des Statistischen Bundesamtes überraschen nicht: Im Jahr 2013 blieb der Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern im Vergleich zu den Vorjahren konstant. So verdienten Frauen mit einem durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von 15,56 Euro weiterhin 22 Prozent weniger als Männer mit einem durchschnittlichen Verdienst von 19,84 Euro. Wie der bundesweite Wert für den unbereinigten Gender Pay Gap zeigt auch das Ergebnis für Ostdeutschland keine nennenswerten Veränderungen gegenüber dem Vorjahr. In den neuen Ländern lag der geschlechtsspezifische Verdienstunterschied im Jahr 2013 weiterhin bei acht Prozent. Im früheren Bundesgebiet hingegen verringerte sich der Verdienstabstand nach langjähriger Stagnation um einen Prozentpunkt auf 23 Prozent.

Abbildung 2:  
**Unbereinigter Gender Pay Gap für die Jahre 2006 bis 2013**

	Deutschland	Früheres Bundesgebiet	Neue Länder
	in %		
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

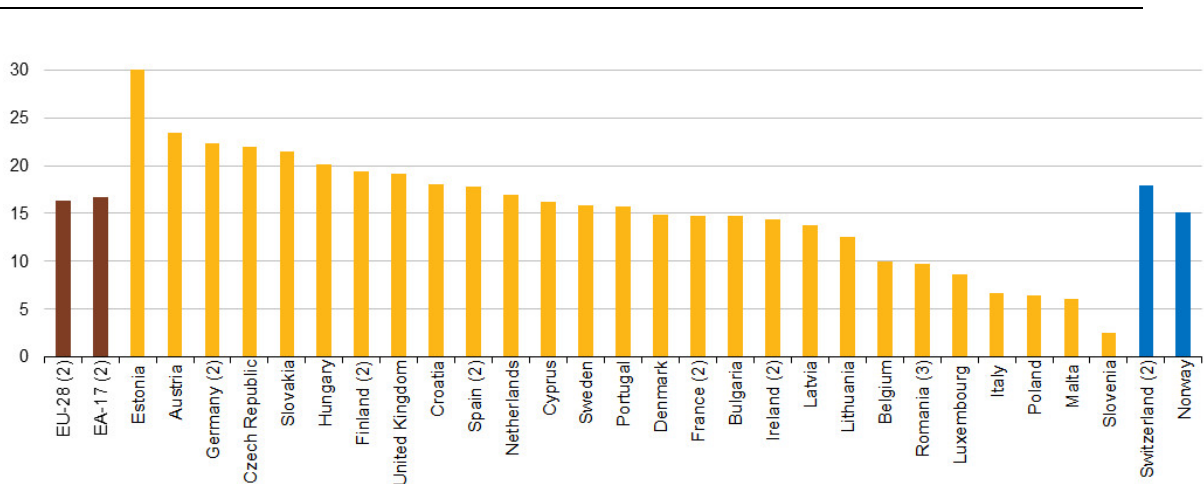
Auch das Statistische Bundesamt sieht die wichtigsten messbaren Gründe für den unbereinigten Gender Pay Gap in der unterschiedlichen Branchen- und Berufswahl. Hinzu kämen weitere Faktoren wie zum Beispiel ein niedrigeres Dienstalter und ein geringerer Beschäftigungsumfang. Durch die genannten Ursachen 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**

(1) Enterprises employing 10 or more employees; NACE Rev. 2 B to S (-O).

(2) Provisional data; CH (2011 data)

(3) estimated data

Source: Eurostat (tsdsc340)

Quelle: Eurostat

## 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 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. Bisher 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 (Miniphänomena, 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 Pläne zu einem Entgeltgleichheitsgesetz

Entgeltgleichheit ja – aber ohne Auskunftszwang

---

### 4.1 Vereinbarung im Koalitionsvertrag

Die Koalitionsparteien haben im Koalitionsvertrag Maßnahmen vereinbart, um die bestehende Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen zu beseitigen:

- Verpflichtung für Unternehmen ab 500 Beschäftigte, im Lagebericht nach dem HGB auch zur Frauenförderung und Entgeltgleichheit Stellung zu nehmen
- Einführung eines individuellen Auskunftsanspruchs für Arbeitnehmer

Ziel der Maßnahmen ist, mehr Transparenz herzustellen, um das Prinzip „Gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit“ zu fördern.

### 4.2 Bewertung vbw

#### 4.2.1 Erweiterung des Lageberichts

Informationen zur „Frauenförderung“ und „Entgeltgleichheit“ sind als nicht-finanzielle Leistungsindikatoren zu betrachten. § 289 Abs. 3 HGB kann um diese Kriterien ergänzt werden, indem nach dem Wort „Arbeitnehmerbelange“ eingefügt wird: „insbesondere Frauenförderung und Entgeltgleichheit“. Das Kriterium „Unternehmen ab 500 Beschäftigte“ muss einschränkend ausgelegt werden, so dass die Berichtspflicht nur große Kapitalgesellschaften trifft, die zugleich mehr als 500 Beschäftigte haben.

#### 4.2.2 Auskunftsanspruch

Für das Ziel des Gesetzgebers, die Entgelttransparenz in Unternehmen zu verbessern, ist der geplante individuelle Auskunftsanspruch nicht das richtige Mittel. Dieser zielt nur auf die Rechtsposition des einzelnen Arbeitnehmers. Um für diesen die Vermutungswirkung einer Benachteiligung gem. § 22 AGG herbeizuführen, müsste die Auskunft Angaben über das konkrete Arbeitsentgelt eines Kollegen enthalten. Dies verstößt jedoch gegen dessen Recht auf informationelle Selbstbestimmung. Ein individueller Auskunftsanspruch würde darüber hinaus Verteilungskonflikte in die Betriebe tragen, was das deutsche Modell der überbetrieblichen Entgeltfindung durch Flächentarifverträge vermeiden will und die dann auch unabhängig von der Geschlechterfrage entstehen würden.

Zudem steht einem individuellen Auskunftsanspruch jedes Mitarbeiters ein enormer Bürokratieaufwand in den Betrieben gegenüber, der zum angestrebten gesellschafts-politischen Ziel außer Verhältnis steht.

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

## **Ansprechpartner**

### **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](http://www.vbw-bayern.de)

© vbw Oktober 2014