

Jörg Muscheid

# Lohndiskriminierung von Frauen? Der Gender Pay Gap und seine Ursachen

## In aller Kürze:

Der sogenannte unbereinigte Gender Pay Gap liegt in Deutschland bei rund 21 Prozent und hat in den vergangenen Jahren nur leicht abgenommen. Rund drei Viertel des Verdienstabstandes lassen sich mit Strukturunterschieden erklären. Die darin zum Ausdruck kommende strukturelle Benachteiligung von Frauen zeigt: Für die Verringerung der Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen kommt es entscheidend darauf an, in unterschiedlichen Politikbereichen Veränderungen einzuleiten, um gleichberechtigte Chancen zur beruflichen Entwicklung, an der gesellschaftlichen Teilhabe und in der Familie zu ermöglichen. Das betrifft sowohl die Rahmenbedingungen der Sorgearbeit wie auch die Lohnpolitik, die Entgelttransparenz in den Unternehmen wie auch eine moderne Arbeitszeitpolitik, die den Menschen ein partnerschaftliches Arrangement von Erwerbs- und Sorgearbeit ermöglicht.

## Gender Pay Gap: Definition und Konzept

➔ Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen sind seit vielen Jahren ein relevantes politisches Thema. Eine ganze Reihe aktueller politischer Maßnahmen der Bundesregierung aus unterschiedlichen Politikfeldern sind im Zusammenhang mit den nach wie vor erheblichen Differenzen beim Verdienst von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern relevant: vom Ausbau der Kinderbetreuung über die Einführung des ElterngeldPlus bis hin zum Mindestlohn, von dem gerade Arbeitnehmerinnen profitieren – weil sie es sind, die häufig in Niedriglohnbranchen arbeiten. Und nicht zuletzt das 2017 beschlossene „Entgelttransparenzgesetz“ soll einen allgemeinen Beitrag zum Abbau von geschlechtsspezifischen Entgeltdiskriminierungen leisten – so zumindest der Anspruch.

Vor diesem Hintergrund wird in Wissenschaft und Politik intensiv über die Höhe und Entwicklung der Lohnunterschiede und der zugrunde liegenden Ursachen diskutiert. Auch die Arbeitnehmerkammer Bremen hat in ihren Lageberichten wiederholt die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern thematisiert, zuletzt 2016 mit einer Untersuchung der Verdienste in „typischen“ Frauenberufen.<sup>1</sup> Anknüpfend daran soll im Folgenden grundsätzlich auf den „Gender Pay Gap“ eingegangen werden, der als zentraler Schlüsselbegriff der Diskussion über Lohnunterschiede immer wieder verwendet wird.

Der Gender Pay Gap beschreibt den Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern, gemessen am durchschnittlichen Bruttostundenverdienst abhängig Beschäftigter. Er wird vom Statistischen Bundesamt regelmäßig seit 2006 auf Basis der Bruttostundenverdienste aller Voll- und Teilzeitbeschäftigten in der Privatwirtschaft ermittelt – ebenso von der Europäischen Kommission und der OECD.<sup>2</sup> In Abgrenzung zu diesem – um strukturelle Unterschiede unbereinigten – Verdienstunterschied wird in den letzten Jahren zudem der „bereinigte“ Gender Pay Gap ermittelt, der die Höhe der Verdienstunterschiede von Männern und Frauen mit vergleichbaren Qualifikationen, Erwerbsbiografien und Tätigkeiten misst.

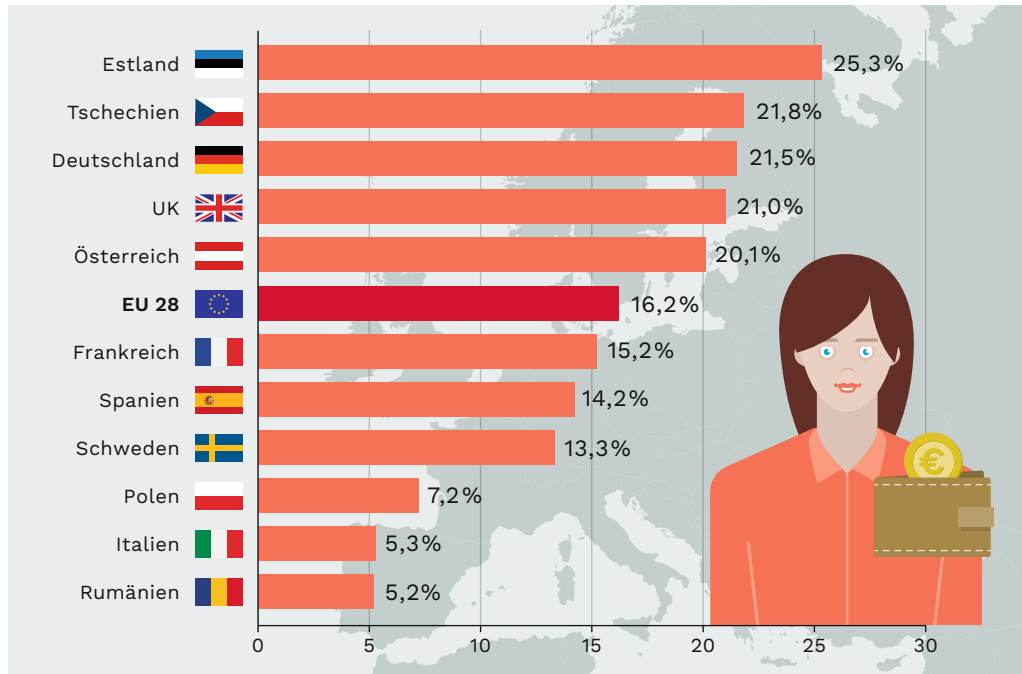
1 Vgl. Schröder (2016).

2 In der sozialwissenschaftlichen Literatur beschreibt der Begriff Gender Pay Gap daneben zum Teil auch andere Formen von Lohngefällen zwischen Männern und Frauen, zum Beispiel auf Basis von Vollzeiteinkommen oder für bestimmte Berufsgruppen.



**Abbildung 1:**

**Wie viel Frauen in Europa weniger verdienen. Unbereinigter Gender Pay Gap in ausgewählten EU-Mitgliedstaaten**



Stand: 2016; Rumänien: geschätzter Wert

Quelle: <https://de.statista.com/infografik/11139/wie-viel-frauen-in-europa-weniger-verdienen/>

Beim (unbereinigten) Gender Pay Gap liegt Deutschland im europäischen Vergleich auf einem der vorderen Plätze, was in diesem Zusammenhang allerdings negativ zu verstehen ist: In kaum einem anderen europäischen Land ist die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen größer als in Deutschland. Und das seit Jahrzehnten: Unter Einbeziehung von anderen Datenquellen, wie dem europäischen Haushaltspanel und dem Sozio-oekonomischen Panel, kann auch die langfristige Entwicklung für Deutschland analysiert werden: So ist in Deutschland seit 1995 der Gender Pay Gap demnach leicht angestiegen mit einer dann zunächst uneinheitlichen Tendenz, erst seit 2013 ist ein leichter Rückgang zu verzeichnen.

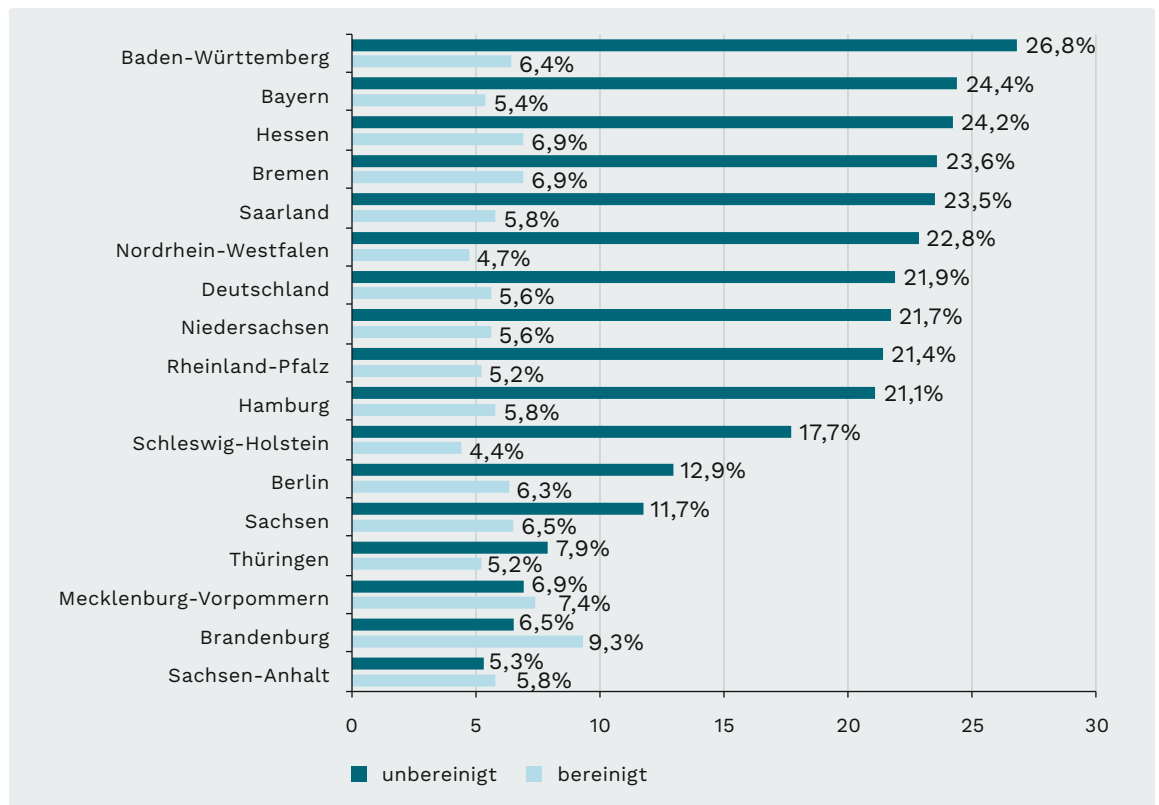
## Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen im Land Bremen

Wie sieht die Situation im Land Bremen aus? Zunächst ist festzuhalten, dass auf der Ebene der Bundesländer die Situation beim (unbereinigten) Gender Pay Gap zweigeteilt ist: Auf der einen Seite stehen die „alten“ Bundesländer mit einem Verdienstunterschied zwischen 17,7 Prozent (Schleswig-Holstein) und 26,8 Prozent (Baden-Württemberg), auf der anderen Seite die „neuen“ Bundesländer mit Werten zwischen 5,3 Prozent (Sachsen-Anhalt) und Sachsen (11,7 Prozent).<sup>3</sup> Der deutliche Unterschied ist auf die jeweilige Wirtschaftsstruktur zurückzuführen, vor allem auf den vergleichsweise hohen Anteil an gut bezahlten und oft mit Männern besetzten Industriearbeitsplätzen, Unternehmenszentralen und hochwertigen Dienstleistungsarbeitsplätzen in den „alten“ Bundesländern. „Bereinigt“ man die Ergebnisse um die verschiedenen strukturellen Unterschiede – dazu ausführlich weiter unten –, liegen die Werte der Bundesländer deutlich näher beieinander mit Werten zwischen 4,4 Prozent (Schleswig-Holstein) und 9,3 Prozent (Brandenburg).

3 Vgl. Beck (2018).

**Abbildung 2:****Hoher Gender Pay Gap in industriestarken Regionen. Unbereinigter und bereinigter Gender Pay Gap nach Bundesländern**

Ergebnisse der Verdienststrukturerhebung 2014



Quelle: Beck (2018), S. 34

Auffällig in diesem Zusammenhang ist, dass in Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen-Anhalt der bereinigte Gender Pay Gap größer ist als der unbereinigte. Da der bereinigte Gender Pay Gap den Verdienstabstand zwischen Männern und Frauen mit vergleichbaren Qualifikationen und Tätigkeiten misst, haben also in diesen Bundesländern die Frauen verglichen mit den Männern lohnrelevante Eigenschaften, die einen höheren Durchschnittsverdienst der Frauen rechtfertigen würden.<sup>4</sup>

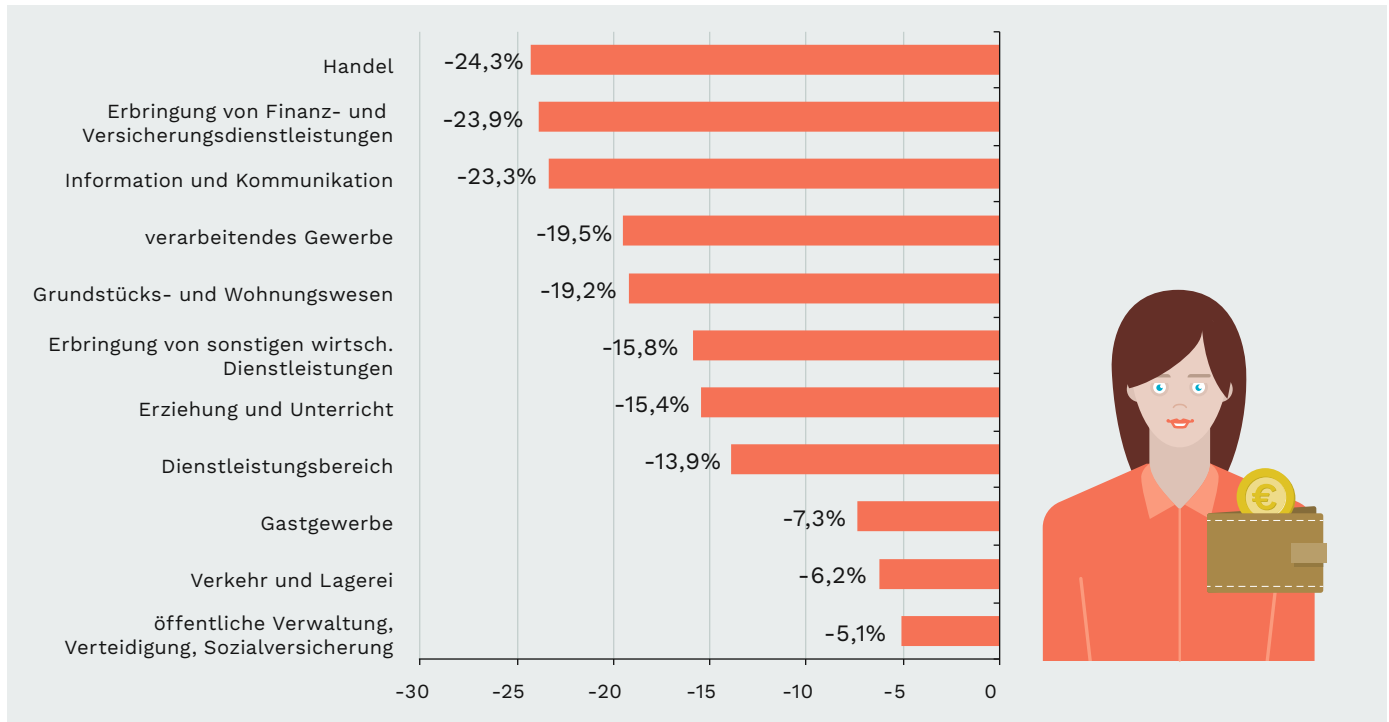
Die Berechnungen des „bereinigten“ Gender Pay Gaps beruhen dabei auf der (umfangreichen) Verdienststrukturerhebung 2014, der „unbereinigte“ Gender Pay Gap wird mithilfe der repräsentativen vierteljährlichen Verdiensterhebung fortgeschrieben. Danach ist der Gender Pay Gap nahezu unverändert bis heute. Die vierteljährliche Verdiensterhebung erlaubt aber auch einen Blick auf die strukturellen Unterschiede bei den Verdiensten von Männern und Frauen im Land Bremen für das vergangene Jahr.<sup>5</sup>

4 Vgl. Beck (2018), S. 34.

5 Vgl. Destatis (2019); Statistisches Landesamt Bremen (2018).

**Abbildung 3:****Frauen bekommen in allen Branchen weniger Gehalt als Männer**

Abstand Stundenlohn von Frauen zu Männern im Land Bremen 2018 nach Wirtschaftszweigen (ohne Sonderzahlungen)



Quelle: Statistisches Landesamt Bremen (2018)

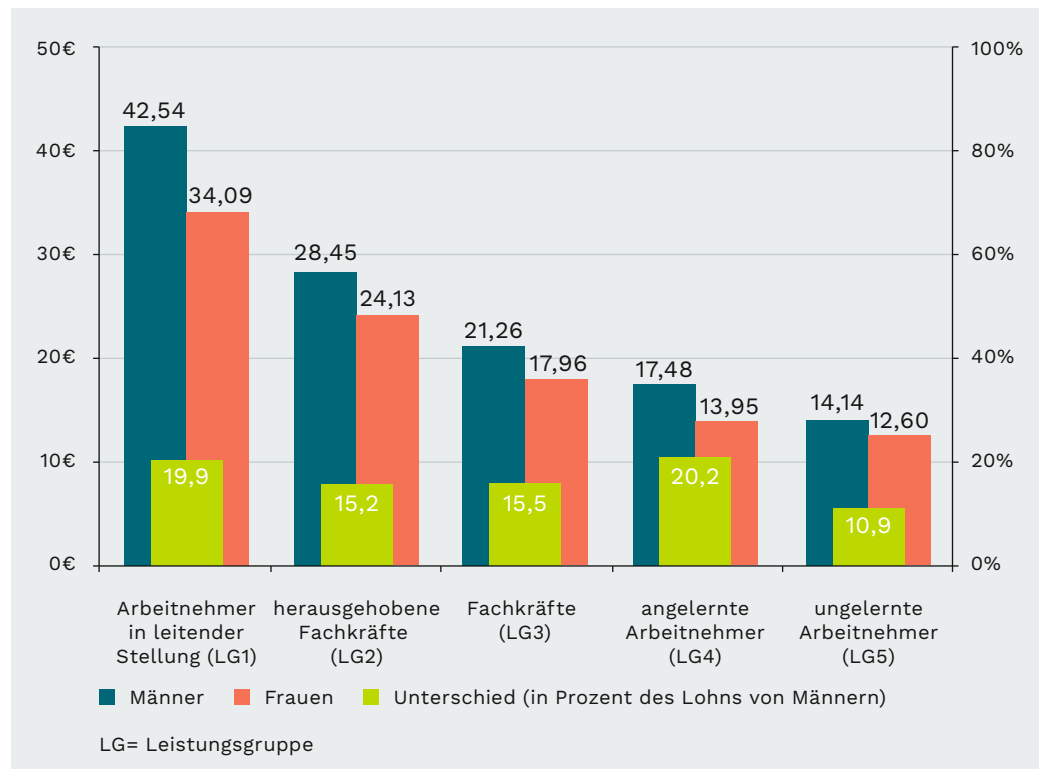
Danach verdienen Frauen in allen Branchen deutlich weniger als Männer. Die Stundenlöhne der Arbeitnehmerinnen reichen von durchschnittlich 11,73 Euro im Gastgewerbe bis hin zu 24,10 Euro bei den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen; die durchschnittlichen Stundenlöhne der Männer liegen bis zu 24,3 Prozent höher, im Gastgewerbe etwa verdienen Männer durchschnittlich 12,66 Euro, in Unternehmen der Finanz- und Versicherungsdienstleistungen sogar 31,67 Euro.

Das hohe Lohnniveau von „typischen“ Männerbranchen (zum Beispiel der Industrie) im Zusammenspiel mit dem hohen Anteil von Frauen in Teilzeitarbeit, die in allen Branchen niedrigere Stundenlöhne als in Vollzeit erreicht, kommt bei diesen Verdienstunterschieden ebenso zu tragen wie die Tatsache, dass der Frauenanteil in Führungspositionen nach wie vor zu niedrig ist. Und da, wo Frauen Führungspositionen haben, werden sie in der Regel schlechter als Männer bezahlt. Die Abbildung 4 zeigt die Verdienstunterschiede im Land Bremen in Abhängigkeit von der Leistungsgruppe.<sup>6</sup>

<sup>6</sup> Mit der Leistungsgruppe steigen in Deutschland in der Regel auch die Verdienstunterschiede. Der hohe Verdienstunterschied hier in Leistungsgruppe 4 (angelernte Arbeitnehmer) ist auf die besondere Industriestruktur im Land Bremen zurückzuführen und von daher nicht typisch.

**Abbildung 4:****Frauen bekommen in allen Leistungsgruppen weniger als Männer**

Bruttostundenlöhne von Männern und Frauen im Land Bremen 2018 nach Leistungsgruppen (ohne Sonderzahlungen)



Quelle: Statistisches Landesamt Bremen (2018)

### Verdienstunterschiede und ihre Ursachen: der „bereinigte“ Gender Pay Gap

Diese Aspekte verdeutlichen die strukturellen Unterschiede zwischen Frauen und Männern am Arbeitsmarkt, ohne aber im Detail die Beziehung zwischen dem Gender Pay Gap und den verschiedenen Faktoren aufzuzeigen. In diesem Zusammenhang wird in der Forschung zwischen dem unbereinigten und dem bereinigten Gender Pay Gap unterschieden, wobei – das sei an dieser Stelle betont – es nicht darum geht, den Verdienstabstand „kleinzurechnen“, sondern strukturelle Ursachen von Verdienstunterschieden im Einzelnen zu analysieren, um so Ansatzpunkte für eine Veränderung diskriminierender Faktoren aufzuzeigen.

Die hohe symbolische Bedeutung des (unbereinigten) Gender Pay Gaps steht dabei außer Frage – allerdings wird zunehmend auch diskutiert, was der Gender Pay Gap eigentlich genau mit der Diskriminierung von Frauen am Arbeitsmarkt zu tun hat. So zeigt beispielsweise die nähere Betrachtung des europaweiten Vergleichs, dass die erheblichen Unterschiede in der EU eben nicht erhebliche Unterschiede in der Diskriminierung von Frauen aufzeigen, sondern im Wesentlichen in der unterschiedlichen Erwerbsbeteiligung der Frauen in den Ländern begründet sind. Dieses Beispiel zeigt, dass in der Tat die Arbeitnehmerverdienste von vielen Faktoren beeinflusst werden: Vom Beschäftigungsumfang (Voll- oder Teilzeit) über Bildung und Berufserfahrung bis hin zum konkreten Beruf und der jeweiligen Branche – um nur die wichtigsten Faktoren zu nennen – bestehen bei den Verdiensten zum Teil deutliche Unterschiede, die per se erst einmal nichts mit dem Geschlecht (wohl aber mit tradierten Rollenbildern) zu tun haben.



Im Ergebnis kommt das Statistische Bundesamt bei der Analyse der Verdienstunterschiede zu dem Fazit, dass drei Viertel des Gender Pay Gaps sich mit Strukturunterschieden erklären. Dieser „bereinigte“ Gender Pay Gap ist im Zeitverlauf leicht zurückgegangen, er liegt in Deutschland bei sechs Prozent (2014), 2010 lag er bei sieben Prozent, 2006 bei acht Prozent. Selbst dieser „bereinigte“ Gender Pay Gap ist schlimm genug, bei einem Arbeitnehmerverdienst von 3.500 Euro sind sechs Prozent immerhin 210 Euro im Monat. Im Verlauf eines Berufslebens (45 Berufsjahre) kommen so rund 113.000 Euro zusammen, die Frauen weniger als Männer verdienen.

Doch der „bereinigte“ Gender Pay Gap ist nur ein Aspekt der Situation und der alleinige Blick auf die Zahlen unterschätzt das Ausmaß der Benachteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt. Denn in der Tat ist es wenig plausibel, dass die systematisch ungleiche Verteilung von Frauen und Männern auf Berufe, Branchen, Erwerbsumfang und beruflichen Positionen et cetera sich mit den „individuellen“ Vorlieben der Betroffenen erklären lässt. Die Verteilung von Männern und Frauen auf Berufe, Branchen, Qualifikationsstufen und so weiter ist vielmehr bereits das Ergebnis gesellschaftlich benachteiligender Strukturen. So arbeiten Frauen in der Tat erheblich häufiger in Teilzeit als Männer oder übernehmen seltener Führungsverantwortung, vielfach ist das aber nicht das Resultat „freier“ Entscheidungen, sondern die Folge der mangelhaften Infrastruktur für Kinderbetreuung und männlich geprägter Unternehmenskulturen.

Die Sachverständigenkommission für den zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung benennt als zentrale Ursache für den Gender Pay Gap die ungleiche Verteilung der Sorgearbeit („Care-Arbeit“) zwischen Männern und Frauen im Lebensverlauf. Diese „Care-Arbeit“, also alle Tätigkeiten des Sorgens und Sichkümmerns – von der Kinderbetreuung über familiäre Unterstützung bis hin zu häuslicher Pflege – wird nach wie vor überwiegend von Frauen geleistet und in der Regel als unbezahlte Hausarbeit. Studien zufolge leisten Frauen hier rund eineinhalbmal so viel Arbeit wie Männer, absolut gesehen sind das täglich 87 Minuten mehr.<sup>7</sup>

Und last, but not least, ist anzumerken, dass statistische Verfahren regelmäßig nur allgemeine Hinweise auf Diskriminierung beim Entgelt geben können, zweifelsfrei nachweisbar ist sie stets nur im Einzelfall, bei der die konkreten Tätigkeiten überprüft werden. Aktuelle Forschungsergebnisse zeigen hier auf, dass die Anforderungen und Verantwortung von frauendominierten Tätigkeiten aufgrund von Geschlechterstereotypen mitunter geringer als männerdominierte Tätigkeiten bewertet werden.

Vor dem Hintergrund all dieser Gründe kommt das WSI zu dem Fazit: „Gender Pay Gap und Entgeltdiskriminierung sind nicht gleichzusetzen. Der Gender Pay Gap ist eine komplexe Maßzahl, die in zusammengefasster Weise ... prägnant zahlreiche Benachteiligungen von Frauen auf dem Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft ausdrückt. Auch wenn sie nicht direkt und nicht ausschließlich auf Diskriminierung beim Entgelt verweist, ist die Betrachtung des Gender Pay Gaps nicht zufällig einer der Schlüsselindikatoren im EU-Vergleich.“<sup>8</sup>

Alles in allem ist hinsichtlich der Ursachen für die Verdienstunterschiede festzuhalten: Der Gender Pay Gap hat hohe symbolische Bedeutung. Das erklärt, warum in der Regel nur mit dem unbereinigten Gender Pay Gap argumentiert wird. Aber es wäre ein Fehler, den bereinigten Gender Pay Gap aus den Augen zu verlieren. Denn gerade der Blick auf die strukturellen Einflussgrößen zeigt die unterschiedlichen Ansatzpunkte für notwendige Veränderungen jenseits von Symbolpolitik auf. Und diese Analyse zeigt die hohe Bedeutung von Erwerbsunterbrechungen und Familienarbeit auf, die letztlich auch zentralen Einfluss auf den Anteil von Teilzeitarbeit und den Umstand, dass Frauen in Führungspositionen unterrepräsentiert sind. Gesellschaftliche Rollenbilder, die betriebliche Unternehmenskultur, kommunale Betreuungsmöglichkeiten, wie auch rechtliche Regelungen aus unterschiedlichen Bereichen (Steuerrecht, Unterhaltsrecht etc.) spielen hier zusammen.

7 Vgl. Deutscher Bundestag (2017), S. 9.

8 Klenner (2016), S. 7.

## Ausblick: Die Arbeit hat gerade erst begonnen

Mit dem Ersten und Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung sind die wesentlichen wissenschaftlichen Ergebnisse zum Ausmaß und den Ursachen der Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen zusammengetragen worden; ebenso hat die Sachverständigenkommission umfassende Handlungsempfehlungen für gleiche Verwirklichungschancen abgeleitet. Diese Handlungsempfehlungen umfassen vielfältige Strategien aus den unterschiedlichsten Politikbereichen, von der Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit über Maßnahmen zur Änderung der Unternehmenskultur (zum Beispiel Arbeitszeitgestaltung, Frauenanteil in Führungspositionen) bis hin zur Aufwertung von Sorgearbeit und genderorientierten Maßnahmen im Bereich der Berufswahl und beruflichen Weiterbildung. Die folgenden Beispiele zeigen aktuelle politische Handlungsschwerpunkte:

- ▶ Bei den Rahmenbedingungen für die Verteilung der „Sorgearbeit“ sind in den vergangenen Jahren schon einige Maßnahmen getroffen worden, die wichtige Schritte für eine Verbesserung der Situation von Familien darstellen. Allem voran ist in diesem Zusammenhang der Rechtsanspruch auf einen Krippenplatz für Kinder unter drei Jahren seit dem 1.8.2013 zu nennen; Maßnahmen, die erheblich zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen.<sup>9</sup>
- ▶ Ein zweiter Schwerpunkt im Bereich der „Sorgearbeit“ ist die Pflege. Mit dem „Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf“ sind zum 1. Januar 2015 deutliche Verbesserungen für Angehörige von Pflegebedürftigen durchgesetzt worden – ein Gewinn vor allem für die Frauen, die in der Regel die häusliche Sorgearbeit machen.
- ▶ Ein wichtiger Schritt in diesem Zusammenhang ist auch die Einführung der sogenannten „Brückenteilzeit“ im Rahmen der Neuregelungen im Teilzeit- und Befristungsgesetz, die Anfang 2019 in Kraft getreten ist. Mit der Brückenteilzeit können Beschäftigte eine befristete Teilzeit (zwischen einem und fünf Jahren) im Voraus festlegen und danach wieder in Vollzeitarbeit zurückkehren. Die Regelungen sind aus Arbeitnehmersicht verbesserungsbedürftig: Insbesondere die Mindestzahl von 46 Beschäftigten, ab der erst Brückenteilzeit möglich ist, ist zu kritisieren, da dadurch viele kleinere Unternehmen (wie etwa im Hotel- und Gaststättengewerbe) aus der Regelung herausfallen. Zugunsten von Teilzeitkräften hätte man sich sicher weitergehende Regelungen gewünscht. Dennoch ist die Einführung der befristeten Teilzeit ein wichtiger Schritt, um vielen Beschäftigten, die nicht dauerhaft in einem einmal gewählten Teilzeitmodell bleiben wollen, einen Weg zurück zur Vollzeitarbeit zu ermöglichen.
- ▶ Im Bereich der Lohnpolitik ist die Einführung des Mindestlohns Anfang 2015 ein wesentlicher Schritt zur Verringerung der Verdienstunterschiede. Denn es sind vor allem Arbeitnehmerinnen, insbesondere im Dienstleistungssektor, die geringe Stundenlöhne erzielen. Auf der Basis des SOEPs errechnet das Institut IAQ der Universität Düsseldorf, dass der Anteil der Frauen mit einem Stundenlohn unter 8,50 Euro 2015 bei 16,2 Prozent lag, fast doppelt so hoch wie der Anteil der Männer mit 9,3 Prozent. Erste empirische Ergebnisse, die im Auftrag der Mindestlohnkommission erstellt wurden, zeigen, dass der Mindestlohn die Lohnspreizung insbesondere am unteren Ende der Einkommensverteilung mindert. In einer Simulationsstudie auf Basis des SOEPs, die die Wirkungen des Mindestlohns auf den Verdienstabstand anhand unterschiedlicher Szenarien beschreibt, kommt Boll zu dem Ergebnis, dass aktuell eine Reduktion des Gender Pay Gaps um 2,4 Prozentpunkte zu erwarten ist.<sup>10</sup>

<sup>9</sup> Vgl. Deutscher Bundestag (2017), S. 15 ff.; das Gutachten spricht in diesem Zusammenhang von einem gleichstellungspolitischen „Meilenstein“.

<sup>10</sup> Vgl. Boll (2017).



- ▶ Auf betrieblicher Ebene soll das Entgelttransparenzgesetz, das der Bundestag 2017 beschlossen hat, für mehr Transparenz sorgen, um so bestehende Gehaltslücken zwischen Frauen und Männern zu schließen. Ein ambitioniertes Ziel – in der Umsetzung aber reine Symbolpolitik. Denn das Gesetz gibt Angestellten zwar das Recht, Auskunft über die Gehälter von Kollegen in vergleichbaren Positionen zu erhalten – allerdings nur dann, wenn der Betrieb mindestens 200 Beschäftigte hat. Und Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten sollen zudem regelmäßig ihre Entgeltstrukturen und deren Anwendung im Hinblick auf die Einhaltung der Entgeltgleichheit überprüfen – dies allerdings nur auf freiwilliger Basis. Schon im Gesetzgebungsverfahren wurde sowohl diese Unverbindlichkeit kritisiert, wie auch hinsichtlich des individuellen Auskunftsrechts bemängelt wurde, dass bei Klagen die Frauen berufliche Nachteile zu befürchten hätten. Zudem bewirkt die Größenregelung, dass nur rund ein Drittel aller Beschäftigten in den Geltungsbereich des Gesetzes fällt. Und erste Erfahrungen mit der betrieblichen Umsetzung zeigen, dass das Entgelttransparenzgesetz bisher in den Betrieben nur sehr wenig Wirkung zeigt. Lediglich in zwölf Prozent aller Betriebe (mit Betriebsrat) hat sich der Arbeitgeber um die Umsetzung des Gesetzes bemüht, auch in größeren Betrieben, in denen Frauen sich an den Betriebsrat wenden können, sind Auskunftersuchen eher die Ausnahme.<sup>11</sup>
- ▶ Ein weiteres zentrales Handlungsfeld, auf dem bislang wenig passiert, ist die Arbeitszeitpolitik. Der Zweite Gleichstellungsbericht der Bundesregierung weist immer wieder auf das Ziel einer gleichberechtigten wirtschaftlichen Unabhängigkeit von Männern und Frauen hin und fordert vor diesem Hintergrund neue Formen der Erwerbsarbeit, da das nach wie vor vorherrschende „Normalarbeitsverhältnis“ mit seiner 40-Stunden-Arbeitswoche ein partnerschaftliches Arrangement von Erwerbs- und Sorgearbeit zwischen Männern und Frauen in den unterschiedlichen Lebensphasen erschwert. Eine neue betriebliche Arbeitszeitkultur, die eine höhere individuelle Arbeitszeitsouveränität der Beschäftigten ermöglicht, wie auch die Einführung von „Homeoffice“-Konzepten werden von der Sachverständigenkommission als zentrale Maßnahmen für ein neues gleichberechtigtes Arrangement von Erwerbs- und Sorgearbeit empfohlen.

Aus Sicht der Arbeitnehmerkammer durchaus sinnvoll – wenngleich beim Homeoffice sehr darauf geachtet werden muss, dass die Vereinbarkeitsproblematik nicht einfach in die eigenen vier Wände verschoben wird und damit quasi zur Privatsache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wird.

Die Beispiele zeigen, dass es für eine Verringerung der Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen entscheidend darauf ankommt, strukturelle Veränderungen einzuleiten, um so den Menschen gleichberechtigte Chancen zur beruflichen Entwicklung, an der gesellschaftlichen Teilhabe und in der Familie zu ermöglichen – unabhängig vom Geschlecht. Unterschiedliche Politikbereiche sind davon betroffen: Sowohl bei den Rahmenbedingungen der Sorgearbeit wie auch bei der Lohnpolitik sind erste Schritte erfolgt, weitere Verbesserungen aber notwendig. Auf der betrieblichen Ebene sind die Maßnahmen dagegen bislang unbefriedigend: So ist bei der Entgelttransparenz in den Unternehmen ein höheres Maß an Verbindlichkeit mit eindeutigen und sanktionsbewehrten Pflichten nötig. Und bei der Arbeitszeitpolitik sind neue Konzepte bislang die Ausnahme. Alles in allem ist noch ein weiter Weg zur Gleichstellung der Geschlechter im Arbeitsleben zurückzulegen.

---

<sup>11</sup> Vgl. Baumann/Klenner/Schmidt (2019).

# Literatur

---

**Baumann, Helge/Klenner, Christina/Schmidt, Tanja**

**(2019):** Entgeltgleichheit von Frauen und Männern. Wie wird das Entgelttransparentgesetz in Betrieben umgesetzt? Eine Auswertung der WSI-Betriebsrätebefragung 2018. WSI-Report Nr. 45, Januar 2019.

**Beck, Martin (2018):** Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen nach Bundesländern. In: Wirtschaft und Statistik 4/2018, S. 26–36.

**Boll, Christina (2017):** Potenzielle Auswirkungen des Mindestlohnes auf den Gender Pay Gap in Deutschland. Eine Simulationsstudie auf Basis des SOEP 2014. In: 26. Wissenschaftliches Kolloquium gemeinsam mit der Deutschen Statistischen Gesellschaft am 23. und 24. November 2017 in Wiesbaden.

**Destatis (2019):** Unbereinigter Gender Pay Gap nach Bundesländern ab 2006, unter: [https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/VerdiensteArbeitskosten/VerdiensteVerdienstunterschiede/Tabellen/UGPG\\_02\\_Bundeslaender.html](https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/VerdiensteArbeitskosten/VerdiensteVerdienstunterschiede/Tabellen/UGPG_02_Bundeslaender.html) (abgerufen am 05.02.2019).

**Deutscher Bundestag (2017):** Drucksache 18/12840 vom 21.06.2017. Unterrichtung durch die Bundesregierung: Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung.

**Klenner, Christina (2016):** Gender Pay Gap – die geschlechtsspezifische Lohnlücke und ihre Ursachen, WSI Policy Brief 07/2016.

**Schröder, Esther (2016):** Frauen verdienen mehr – eine Wertschätzung typischer Frauenberufe. In: Bericht zur Lage der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Land Bremen 2016, S. 78–85.

**Statistisches Bundesamt (2018):** Fachserie 16 Reihe 2.1, Verdienste und Arbeitskosten – Arbeitnehmerverdienste, 2. Vierteljahr 2018, erschienen am 20.09.2018, korrigiert am 28.09.2018.

**Statistisches Landesamt Bremen (2018):** Die Arbeitnehmerverdienste im Produzierenden Gewerbe und im Dienstleistungsbereich, 2. Quartal 2018 und Jahr 2017, erschienen im September 2018.