

Antwort der Bundesregierung

**auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Ulle Schauws,
Corinna Rüffer, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
– Drucksache 19/1010 –**

Equal Pay Day – Gender Pay Gap in Deutschland

Vorbemerkung der Fragesteller

Frauen erhalten in Deutschland auch heute noch einen Stundenlohn, der im Durchschnitt 21 Prozent geringer ist als der der Männer. Eine aktuelle Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) (Michaela Fuchs: Regionale Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen in Deutschland, IAB, Nürnberg, 12. Februar 2018) zeigt, dass es beträchtliche regionale Unterschiede dieses Gender Pay Gaps gibt. Besonders ausgeprägt ist er in verschiedenen Regionen Süddeutschlands. Dort beträgt er bis zu 38 Prozent, wie im bayerischen Dingolfing-Landau. In Ostdeutschland hingegen kann es vorkommen, dass Frauen im Schnitt mehr als die Männer verdienen. In Cottbus etwa gibt es einen Gender Pay Gap zulasten der Männer, hier erhalten Frauen im Durchschnitt einen 17 Prozent höheren Stundenlohn als ihre männlichen Kollegen.

In den Medien wurden diese Vorabergebnisse der IAB-Studie mit Erstaunen kommentiert und der bundesweite Gender Pay Gap relativiert. Diese Reaktion war voreilig. Denn vollzeiterwerbstätige Frauen erhielten etwa gleich viel, egal ob in Südwest- oder Ostdeutschland. 2 791 Euro brutto im Monat erhielten sie durchschnittlich in Dingolfing-Landau und 2 814 Euro in Cottbus. Große Unterschiede gibt es dagegen bei den Durchschnittseinkommen der Männer. Die liegen im Osten bei 2 398 Euro und im Südwesten bei 4 531 Euro. Die Lohnunterschiede bei den Männern sind allerdings nicht verknüpft mit dem Geschlecht – Männer im Osten werden nicht schlechter bezahlt, weil sie als Männer diskriminiert werden. Die Lohnunterschiede sind den unterschiedlichen Branchen in Ost und West geschuldet – insbesondere den gut bezahlten Arbeitsplätzen in der Industrie, wie sie in Westdeutschland deutlich häufiger zu finden sind als im Osten (Michaela Fuchs: Regionale Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen in Deutschland, IAB, Nürnberg, 12. Februar 2018).

Frauen hingegen werden bei gleicher Qualifikation nicht selten aufgrund ihres Geschlechts beim Lohn diskriminiert. Die Bundesregierung hat in der letzten Legislaturperiode mit dem Entgelttransparenzgesetz den Versuch unternommen, den daraus resultierenden Gender Pay Gap zu reduzieren. Seit Januar 2018 können Beschäftigte Auskunft über die Entgeltstrukturen in ihrem Unternehmen verlangen und herausfinden, ob sie gerecht bezahlt werden.

Konkret legt das Gesetz einen individuellen Auskunftsanspruch fest. Auskunft erhalten aber nur Beschäftigte in Betrieben und Dienststellen mit mehr als 200 Beschäftigten. Das Gesetz betrifft somit gut 18 000 Unternehmen mit etwa 14 Millionen Beschäftigten von insgesamt mehr als 40 Millionen Beschäftigten in Deutschland (Frauen können Auskunft über Lohn von Kollegen verlangen, DIE WELT, 12. Mai 2017). Das heißt, weit mehr als die Hälfte aller erwerbstätigen Frauen hat keinen Auskunftsanspruch und kann nicht in Erfahrung bringen, ob sie gerecht entlohnt wird.

Ein Entgelttransparenzgesetz dieser Art kann nach Auffassung der Fragesteller nur ein äußerst zaghafter Anfang sein, um Entgeltgerechtigkeit zwischen Frauen und Männern herzustellen. Doch es geht auch anders. Anfang diesen Jahres hat Island als erstes Land der Welt ein Gesetz eingeführt, das Unternehmen mit mehr als 25 Beschäftigten dazu verpflichtet, Männern und Frauen das gleiche Gehalt zu zahlen – und das auch nachzuweisen. Island sorgt auf diese Weise für 100 Prozent Transparenz und will den Gender Pay Gap bis zum Jahr 2020 vollständig schließen (Island verbietet ungleiche Löhne von Frauen und Männern, Handelsblatt, 3. Januar 2018).

1. Wie bewertet die Bundesregierung die Vorabergebnisse der IAB-Studie zu den regional unterschiedlichen Lohndifferenzen zwischen Frauen und Männern, und kommt sie zur gleichen Beurteilung wie in der Vorbemerkung der Fragesteller ausgeführt?

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit hat am 12. Februar 2018 eine Datenauswertung von Dr. Michaela Fuchs in der Reihe Aktuelle Daten und Indikatoren unter dem Titel „Regionale Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen in Deutschland“ veröffentlicht. Darin wurden die Bruttomonatsgehälter von vollzeit-, sozialversicherungsbeschäftigten Frauen und Männern auf Kreisebene verglichen. Die Datenauswertung zeigte regional sehr unterschiedliche Verdienstabstände. Besonders hervorgehoben wurde der hier als Unterschied in den Medianlöhnen von Frauen und Männern berechnete Verdienstabstand in Höhe von 38 Prozent im Landkreis Dingolfing-Landau. Demgegenüber wird ein negativer Verdienstabstand in Cottbus in Höhe von -17 Prozent betont. Eine Bewertung wird in der Veröffentlichung nicht vorgenommen, aber bereits darauf hingewiesen, dass die regionalen Unterschiede vor allem auf die regional sehr unterschiedlichen Entgelte der Männer zurückzuführen ist, die wiederum von der regionalen Wirtschaftsstruktur geprägt werden.

2. Welche Schlussfolgerung zieht die Bundesregierung aus den Vorabergebnissen der IAB-Studie, und haben die Ergebnisse Auswirkungen auf die Gesetzeslage und das Entgelttransparenzgesetz?

Die Auswertung der Daten und die Bewertung der Ergebnisse sind seitens der Verfasser der Studie noch nicht abgeschlossen, weshalb es noch zu früh für Schlussfolgerungen ist. Insofern gibt es auch noch keine konkreten Auswirkungen auf die Gesetzeslage und das Entgelttransparenzgesetz.

3. Welche Schlussfolgerungen zieht die Bundesregierung aus der Gesetzesinitiative Islands, und teilt die Bundesregierung die Auffassung der Fragesteller, dass Teile des Gesetzes auf die Bundesrepublik Deutschland übertragbar wären?

Wenn ja, welche, und warum?

Wenn nein, warum nicht?

Die Bundesregierung ist im internationalen Bereich stets am Austausch von Praxiserfahrungen zu Maßnahmen für mehr Entgeltgleichheit interessiert und beteiligt. Auch die Entwicklung und die jüngste Gesetzgebung in Island wird sehr aufmerksam verfolgt. Anders als in Presse-Überschriften der Anschein erweckt wird, verbietet das zum 1. Januar 2018 in Kraft getretene Gesetz nicht die ungleiche Bezahlung von Frauen und Männern wegen ihres Geschlechts. Diese ist, wie in vielen anderen Staaten, so auch in Deutschland, schon seit Jahren verboten. Das Gesetz verpflichtet hingegen die Unternehmen dazu, mit einem Zertifikat die Anwendung des 2012 entwickelten isländischen Equal Wage Management Standard nachzuweisen. Der Standard, der nach dem Vorbild von ISO-Normen für Umweltmanagement oder Qualitätsmanagement aufgebaut ist, basiert inhaltlich nach Kenntnis der Bundesregierung im Wesentlichen auf dem Leitfaden der Internationalen Arbeitsorganisation ILO. Es besteht damit eine Vergleichbarkeit mit den betrieblichen Prüfverfahren des Entgelttransparenzgesetzes. Der Equal Wage Standard geht aber in der Beschreibung von Management-Prozessen darüber hinaus.

Da das isländische Gesetz erst zum 1. Januar 2018 in Kraft getreten ist, kann zu dessen Übertragbarkeit von Seiten der Bundesregierung noch keine Aussage gemacht werden.

Gender Pay Gap

4. Wie hoch ist aktuell der Gender Pay Gap nach Kenntnis der Bundesregierung insgesamt, und wie hoch ist er in den jeweiligen Bundesländern?

Das Statistische Bundesamt weist derzeit Zahlen zum Gender Pay Gap bis einschließlich 2016 aus. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes werden Mitte März 2018 Aktualisierungen vorgenommen, die dann über die Internetseite des Statistischen Bundesamtes verfügbar sind.

Tabelle 1: Gender Pay Gap in Deutschland und Bundesländern, 2016, in Prozent	
Gesamtdeutschland	21
Bundesländer	
Schleswig-Holstein	17
Hamburg	20
Niedersachsen	20
Bremen	23
Nordrhein-Westfalen	22
Hessen	23
Rheinland-Pfalz	20
Baden-Württemberg	27
Bayern	24
Saarland	24
Berlin	14
Brandenburg	4
Mecklenburg-Vorpommern	6
Sachsen	11
Sachsen-Anhalt	2
Thüringen	9

Quelle: Statistisches Bundesamt, 2018

www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/VerdiensteArbeitskosten/VerdiensteVerdienstunterschiede/Tabellen/UGPG_02_Bundeslaender.html

Methodischer Hinweis: Der Gender Pay Gap ist die Differenz des durchschnittlichen Bruttostundenverdienstes der Männer und Frauen im Verhältnis zum Bruttostundenverdienst der Männer. Verdienststrukturerhebungen fortgeschrieben mit Ergebnissen der Vierteljährlichen Verdiensterhebung.

- Wie hoch ist der Gender Pay Gap nach Kenntnis der Bundesregierung aktuell durchschnittlich in Europa, und wie hoch ist er jeweils in den anderen EU-Staaten?

Das Statistische Bundesamt weist derzeit Zahlen zum Gender Pay Gap in den EU-Staaten aus dem Jahr 2015 aus. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes werden Mitte März 2018 Aktualisierungen vorgenommen, die dann über die Internetseite des Statistischen Bundesamtes verfügbar sind.

Tabelle 2: Gender Pay Gap in den Mitgliedstaaten der EU, 2015	
Mitgliedstaaten	Prozent (%)
Estland	27
Tschechische Republik	23
Deutschland	22
Österreich	22
Vereinigtes Königreich	21
Slowakei	20
Portugal	18
Finnland	17
Lettland	17
Niederlande	16
Frankreich	16
Bulgarien	15
Dänemark	15
Spanien	15
Litauen	14
Zypern	14
Ungarn	14
Schweden	14
Slowenien	8
Polen	8
Belgien	7
Rumänien	6
Italien	6
Luxemburg	6
Griechenland	15
Irland	14
Malta	11
Kroatien	10
Europäische Union	16

Quelle: Statistisches Bundesamt, 2018

www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/VerdiensteArbeitskosten/VerdiensteVerdienstunterschiede/VerdiensteVerdienstunterschiede.html

Anmerkung: Werte für Griechenland: 2010; Werte für Irland, Malta, Kroatien: 2014. Der Gender Pay Gap ist die Differenz des durchschnittlichen Bruttostundenverdienstes der Männer und Frauen im Verhältnis zum Bruttostundenverdienst der Männer.

6. Wie hoch war der Brutto-Stundenlohn und der Brutto-Monatslohn von vollzeitbeschäftigten Frauen nach Kenntnis der Bundesregierung mit abgeschlossenem Hochschulstudium durchschnittlich in den Jahren 2016 und 2017 im Vergleich zu Männern mit der gleichen Qualifikation und gleicher Berufserfahrung (bitte nach der Art des Studienabschlusses differenzieren: Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik – MINT, Sozial- und Politikwissenschaften, Sozialpädagogik, philologische Fächer, Lehramt, Jura, Medizin, Theologie, Wirtschaftswissenschaft, Psychologie)?
7. Wie hoch war der Brutto-Stundenlohn und der Brutto-Monatslohn von vollzeitbeschäftigten Frauen nach Kenntnis der Bundesregierung mit abgeschlossener Berufsausbildung in den Jahren 2016 und 2017 im Vergleich zu Männern mit der gleichen Qualifikation und gleicher Berufserfahrung (bitte nach folgenden Branchen differenzieren: Automobilindustrie, Baugewerbe, Bergbau, Biotechnologie, Chemische Stoffe, Dienstleistungsbranche, Elektrische Geräte, Energieversorgung, Energiewirtschaft, Erziehung und Unterricht, Finanz- und Versicherungsdienstleister, Gesundheits- und Sozialwesen, Grundstücks- und Wohnungswesen, Handel, Hotel und Gastronomie, IT-Branche, Kosmetika, Kunst, Unterhaltung und Erholung, Land- und Forstwirtschaft, Fischerei, Lebensmittelindustrie, Logistikbranche, Luft- und Raumfahrt, Medizintechnik, Pharmabranche, öffentliche Verwaltung, Schiffbau und Meerestechnik, Spielzeugbranche, Telekommunikationsbranche, Textil- und Bekleidungsbranche, Verkehr und Lagerei, Wasser, Abwasser und Entsorgung)?
8. Wie hoch war der Brutto-Stundenlohn und der Brutto-Monatslohn von vollzeitbeschäftigten Frauen nach Kenntnis der Bundesregierung ohne abgeschlossene Berufsausbildung in den Jahren 2016 und 2017 im Vergleich zu Männern mit ebenfalls fehlenden Qualifikationen und gleicher Berufserfahrung (bitte nach folgenden Branchen differenzieren: Automobilindustrie, Baugewerbe, Bergbau, Biotechnologie, Chemische Stoffe, Dienstleistungsbranche, Elektrische Geräte, Energieversorgung, Energiewirtschaft, Erziehung und Unterricht, Finanz- und Versicherungsdienstleister, Gesundheits- und Sozialwesen, Grundstücks- und Wohnungswesen, Handel, Hotel und Gastronomie, IT-Branche, Kosmetika, Kunst, Unterhaltung und Erholung, Land- und Forstwirtschaft, Fischerei, Lebensmittelindustrie, Logistikbranche, Luft- und Raumfahrt, Medizintechnik, Pharmabranche, öffentliche Verwaltung, Schiffbau und Meerestechnik, Spielzeugbranche, Telekommunikationsbranche, Textil- und Bekleidungsbranche, Verkehr und Lagerei, Wasser, Abwasser und Entsorgung)?

Die Fragen 6 bis 8 werden im Zusammenhang beantwortet.

Die Berechnungen zum Verdienstunterschied zwischen Männern und Frauen erfolgen nach europäischen Vorgaben auf Basis der Bruttostundenverdienste und nicht auf Basis der Bruttomonatsverdienste. Dies ermöglicht die Einbeziehung von Teilzeitbeschäftigten in die Berechnung trotz des unterschiedlichen Beschäftigungsumfangs. Inhaltlich wird damit auch der Umstand berücksichtigt, dass Frauen verstärkt in Teilzeitbeschäftigungen zu finden sind. Die detaillierten Auswertungen des Statistischen Bundesamtes zum Verdienstunterschied auf Basis der alle vier Jahre durchgeführten Verdienststrukturerhebung stellen daher ausschließlich Bruttostundenverdienste dar. Soweit nach persönlichen oder arbeitsplatzbezogenen Merkmalen bzw. Wirtschaftszweigen differenzierte Daten vorliegen, können sie den nachfolgenden Tabellen entnommen werden.

Tabelle 3: Verdienste von Frauen und Männern, nach persönlichen und arbeitsplatzbezogenen Merkmalen, Jahr 2014

Merkmal	Bruttostundenverdienst Euro			Verdienstunterschied %
	insgesamt	Frauen	Männer	
insgesamt	17,78	15,44	19,87	22
Jünger als 25 Jahre	9,1	8,8	9,35	6
25 bis 29 Jahre	14,39	13,68	15,04	9
30 bis 34 Jahre	17,36	16,02	18,42	13
35 bis 39 Jahre	18,76	16,61	20,47	19
40 bis 44 Jahre	19,57	16,7	22,11	24
45 bis 49 Jahre	20,22	16,8	23,41	28
50 bis 54 Jahre	19,75	16,4	22,93	28
55 bis 59 Jahre	19,67	16,38	22,8	28
60 bis 64 Jahre	20,07	16,84	23	27
65 Jahre und älter	13,09	11,67	14,06	17
Schulabschluss (Tätigkeitsschlüssel 2010)				
1 Ohne Schulabschluss	11,48	10	12,69	21
2 Haupt/Volksschulabschluss	14,58	12,15	16,14	25
3 Mittlere Reife oder gleichwertiger Abschluss	15,94	14,41	17,64	18
4 Abitur / Fachabitur	23,48	19,67	27,05	27
Beruflicher Ausbildungsabschluss (Tätigkeitsschlüssel 2010)				
1 Ohne beruflichen Ausbildungsabschluss	10,73	10,06	11,39	12
2 Anerkannter Berufsabschluss	16,41	14,75	17,95	18
3 Meister- Techniker- / Fachschulabschluss	22,57	17,85	24,38	27
4 Bachelor	19,43	16,5	22,44	26
5 Diplom / Magister / Master / Staatsexamen	29,05	24,39	32,78	26
6 Promotion / Habilitation	40,78	33,45	44,75	25

Merkmal	Bruttostundenverdienst Euro			Verdienst- unterschied %
	insgesamt	Frauen	Männer	
Gebietsstand				
Westdeutschland	18,31	15,73	20,58	24
Ostdeutschland	14,16	13,52	14,78	9
Leistungsgruppen				
Arbeitnehmer in leitender Stellung	36,36	30,02	39,57	24
Herausgehobene Arbeitnehmer	25,64	23,04	27,4	16
Fachangestellte	16,6	15,62	17,48	11
Angelernter Arbeitnehmer	13,14	12,05	14,06	14
Ungelernter Arbeitnehmer	11,38	11,04	11,83	7
Beschäftigungsart				
Vollzeit	19,76	16,99	21,07	19
Teilzeit	14,24	14,24	14,23	0
Beamte Vollzeit	25,79	24,27	27,27	11
Beamte Teilzeit	25,26	25,02	27,39	9
Altersteilzeit	36,18	30,1	40,26	25
Geringfügig beschäftigt	9,27	9,27	9,27	0
Auszubildende	4,83	4,97	4,71	-6
Art des Arbeitsvertrages				
Unbefristeter Vertrag	19,01	16,35	21,28	23
Befristeter Vertrag	13,76	12,95	14,67	12
Auszubildende	4,83	4,97	4,71	-6

Merkmal	Bruttostundenverdienst Euro			Verdienst- unterschied %
	insgesamt	Frauen	Männer	
Dienstalter				
Unter einem Jahr	12,48	11,32	13,49	16
1 bis 2 Jahre	13,31	11,96	14,57	18
3 bis 5 Jahre	15,62	13,7	17,37	21
6 bis 10 Jahre	18,43	15,78	20,75	24
11 bis 15 Jahre	20,53	17,48	23,28	25
16 bis 20 Jahre	21,91	18,84	24,59	23
21 bis 25 Jahre	22,92	20	25,45	21
26 bis 30 Jahre	24,84	21,31	27,38	22
31 und mehr Jahre	24,83	21,78	27,29	20

Quelle: Statistisches Bundesamt, 2018, basiert auf Verdienststrukturerhebungen 2014

www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/VerdiensteArbeitskosten/VerdiensteVerdienstunterschiede/Tabellen/GPG_Persoendlich.html

www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/VerdiensteArbeitskosten/VerdiensteVerdienstunterschiede/Tabellen/GPG_Arbeitsplatz.html

Methodischer Hinweis: Der Verdienstunterschied ist die Differenz des durchschnittlichen Bruttostundenverdienstes der Männer und Frauen im Verhältnis zum Bruttostundenverdienst der Männer.

Tabelle 4: Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern in Prozent, nach Wirtschaftszweigen				
Wirtschaftszweig		Erhebung	Fortschreibung	
		2014	2015	2016
B	Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	0	0	0
C	Verarbeitendes Gewerbe	27	25	25
D	Energieversorgung	21	23	22
E	Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen	5	5	6
F	Baugewerbe	13	14	13
G	Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	25	23	23
H	Verkehr und Lagerei	6	7	7
I	Gastgewerbe	11	9	8
J	Information und Kommunikation	26	25	25
K	Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	29	29	28
L	Grundstücks- und Wohnungswesen	16	14	16
M	Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	31	31	31
N	Erbringungen von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	15	15	14
P	Erziehung und Unterricht	13	13	13
Q	Gesundheits- und Sozialwesen	23	22	21
R	Kunst, Unterhaltung und Erholung	30	32	29
S	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	23	21	21
	Gesamtwirtschaft	22	22	21

Quelle: Statistisches Bundesamt, 2018, basiert auf der Verdienststrukturerhebungen 2014, fortgeschrieben mit Ergebnissen der Vierteljährlichen Verdiensterhebung.

www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/VerdiensteArbeitskosten/VerdiensteVerdienstunterschiede/Tabellen/UGPG_03_Wirtschaftszweige.html

Methodischer Hinweis: Der Verdienstunterschied ist die Differenz des durchschnittlichen Bruttostundenverdienstes der Männer und Frauen im Verhältnis zum Bruttostundenverdienst der Männer.

9. Wie viele Frauen und wie viele Männer arbeiteten nach Kenntnis der Bundesregierung in den Jahren 2016 und 2017 in sozialversicherungspflichtiger Teilzeit, und wie hoch waren ihre jeweiligen durchschnittlichen Stundenlöhne und monatlichen Gehälter?
10. Wie viele Frauen und wie viele Männer arbeiteten nach Kenntnis der Bundesregierung in den Jahren 2016 und 2017 in Minijobs, und wie hoch waren ihre jeweiligen durchschnittlichen Stundenlöhne und monatlichen Gehälter?

Die Fragen 9 und 10 werden im Zusammenhang beantwortet.

Ausführliche Daten zum Niveau, der Verteilung und der Zusammensetzung der Verdienste und der Arbeitszeiten abhängiger Beschäftigungsverhältnisse können den Fachserien des Statistischen Bundesamtes zur alle vier Jahre durchgeführten Verdienststrukturerhebung entnommen werden. Die nachfolgende Tabelle stellt auszugswise Angaben für Teilzeitbeschäftigte und geringfügig entlohnte Beschäftigte dar. Weitere Abgrenzungen, insbesondere bezogen auf die Sozialversicherungspflicht, liegen nicht vor. Zu beachten ist außerdem, dass der Berechnung des Gender Pay Gap eine andere Abgrenzung in Bezug auf die Wirtschaftszweige zugrunde liegt.

Tabelle 5: Anzahl und Verdienst von Teilzeit- und Geringfügig entlohnten Beschäftigten, 2014						
	insgesamt		Frauen		Männer	
	Anzahl	Arithm. Mittel Bruttoverdienst	Anzahl	Arithm. Mittel Bruttoverdienst	Anzahl	Arithm. Mittel Bruttoverdienst
	1.000	Euro	1.000	Euro	1.000	Euro
Beschäftigungsverhältnisse nach Bruttostundenverdienst im April 2014						
Teilzeitbeschäftigte	8.427	15,65	6.907	15,63	1.519	15,73
Geringfügig entlohnte Beschäftigte	5.831	9,42	3.671	9,40	2.160	9,46
Beschäftigungsverhältnisse nach Bruttomonatsverdienst im April 2014						
Teilzeitbeschäftigte	8.427	1.652	6.907	1.650	1.519	1.665
Geringfügig entlohnte Beschäftigte	5.831	304	3.671	308	2.160	297

Quelle: Statistisches Bundesamt: Verdienststrukturerhebung – Ergebnisse für Deutschland, Fachserie 16 Heft 1 2014.

11. In welchen fünf Branchen war der Gender Pay Gap in den Jahren 2016 und 2017 nach Kenntnis der Bundesregierung am höchsten, und wie hoch war er?

Vorbemerkung zur Antwort zu Frage 11

Das Statistische Bundesamt weist den Verdienstabstand zwischen Frauen und Männern nach Wirtschaftszweigen aus. Derzeit liegen Auswertungen bis einschließlich 2016 vor. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes erfolgt eine Aktualisierung Mitte März 2018, die dann über die Internetseite des Statistischen Bundesamtes verfügbar ist.

Tabelle 6: Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern in den Branchen mit dem höchsten Verdienstabstand, in Prozent		
Wirtschaftszweig	2015	2016
Verarbeitendes Gewerbe	25	25
Information und Kommunikation	25	25
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	29	28
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	31	31
Kunst, Unterhaltung und Erholung	32	29

Quelle: Statistisches Bundesamt, 2018, basiert auf der Verdienststrukturerhebungen 2014, fortgeschrieben mit Ergebnissen der Vierteljährlichen Verdiensterhebung.

www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/VerdiensteArbeitskosten/VerdiensteVerdienstunterschiede/Tabellen/UGPG_03_Wirtschaftszweige.html

Methodischer Hinweis: Der Verdienstunterschied ist die Differenz des durchschnittlichen Bruttostundenverdienstes der Männer und Frauen im Verhältnis zum Bruttostundenverdienst der Männer.

12. In welchen fünf Branchen war der Gender Pay Gap in den Jahren 2016 und 2017 nach Kenntnis der Bundesregierung am niedrigsten, und wie hoch war er?

Vorbemerkung zur Antwort zu Frage 12

Das Statistische Bundesamt weist den Verdienstabstand zwischen Frauen und Männern nach Wirtschaftszweigen aus. Derzeit liegen Auswertungen bis einschließlich 2016 vor. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes erfolgt eine Aktualisierung Mitte März 2018, die dann über die Internetseite des Statistischen Bundesamtes verfügbar ist.

Tabelle 7: Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern in den Branchen mit dem niedrigsten Verdienstabstand, in Prozent		
Wirtschaftszweig	2015	2016
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	0	0
Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen	5	6
Verkehr und Lagerei	7	7
Gastgewerbe	9	8
Erziehung und Unterricht	13	13
Baugewerbe	14	13

Quelle: Statistisches Bundesamt, 2018, basiert auf der Verdienststrukturerhebungen 2014, fortgeschrieben mit Ergebnissen der Vierteljährlichen Verdiensterhebung.

www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/VerdiensteArbeitskosten/VerdiensteVerdienstunterschiede/Tabellen/UGPG_03_Wirtschaftszweige.html

Methodischer Hinweis: Der Verdienstunterschied ist die Differenz des durchschnittlichen Bruttostundenverdienstes der Männer und Frauen im Verhältnis zum Bruttostundenverdienst der Männer.

13. Wie sehen die unmittelbaren und mittelbaren Entgeltunterschiede zwischen Männern und Frauen nach Kenntnis der Bundesregierung jeweils in den verschiedenen Bundesministerien und den ihnen zugeordneten Bundesbehörden aus?

Die Bundesregierung hat keine Kenntnis über unmittelbare und mittelbare Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern in den verschiedenen Bundesministerien und den ihnen zugeordneten Bundesbehörden.

Die der Bezahlung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes zugrunde liegenden Entgeltsysteme (TVöD, Besoldungsrecht) sind geschlechterneutral ausgestaltet.

14. Wie hoch ist nach Kenntnis der Bundesregierung aktuell der Gender Pension Gap in Deutschland (bitte auch nach Bundesländern differenzieren)?

Die sogenannte Rentenlücke beziffert den relativen Abstand zwischen den durchschnittlichen eigenen Alterssicherungseinkommen von Frauen gegenüber denen von Männern. Dabei werden eigene Alterseinkommen von Frauen und Männern verglichen, die sich bereits im Rentenalter befinden. Die Rentenlücke ist damit ein Indikator für eine unterschiedliche Verteilung der Erwerbchancen in den Lebensverläufen von Frauen und Männer in der Vergangenheit. Die Bundesregierung berichtet einmal je Legislaturperiode in ihrem Alterssicherungsbericht (ASB) auf Basis von Ergebnissen der Befragung Alterssicherung in Deutschland (ASID) ausführlich über die Einkommenssituation der 65-Jährigen und Älteren, insbesondere auch differenziert nach Geschlecht. Aus den umfangreichen Datentabellen des ASB lassen sich auch die relativen Lücken zwischen den durchschnittlichen eigenen Alterssicherungseinkommen von Frauen gegenüber denen von Männern in den erfragten Abgrenzungen ermitteln. Der Wert von 53 Prozent bedeutet, dass das durchschnittliche Einkommen von Frauen 47 Prozent von dem der Männer beträgt und somit eine Lücke von 53 Prozent besteht. Bei der Interpretation der Werte ist allerdings zu beachten, dass

- sich in ihnen Erwerbsverhalten und die Rollenbilder der jeweiligen Generationen widerspiegeln. Die Generationen der jüngeren Frauen haben im Vergleich dazu grundsätzlich Perspektiven für längere Erwerbsbiografien, höhere Erwerbseinkommen und Möglichkeiten, Familienaufgaben partnerschaftlich wahrzunehmen;
- sie nicht allein Auskunft über die Einkommenssituation von Frauen im Alter geben. Die Rentenlücke lässt keine Rückschlüsse auf den Wohlstand von Frauen im Alter oder die Gefahr von Altersarmut zu und darf deshalb nicht als Ausdruck einer prekären Einkommenssituation gedeutet werden. Weder wird der Haushaltskontext einbezogen noch werden in den Analysen die Hinterbliebenenleistungen berücksichtigt;
- sie nicht einseitig gesehen werden dürfen. Würden zum Beispiel die durchschnittlichen Alterssicherungseinkommen der Männer sinken, verringerte sich die Lücke, ohne dass dies als Verbesserung der Situation der Frauen gedeutet werden könnte;
- sie die Einkommensverhältnisse im jeweiligen Erhebungsjahr widerspiegeln und die Auswirkungen später wirksamer rentenpolitischer Maßnahmen nicht berücksichtigen.

Neuere Daten liegen nur differenziert nach den Gebietsständen alte und neue Länder vor. Nachfolgende Tabelle stammt aus dem Alterssicherungsbericht 2016 und stellt die relative Lücke zwischen den durchschnittlichen eigenen Alterssicherungseinkommen von Frauen gegenüber denen von Männern im Jahr 2015 dar.

Monatlicher Betrag und Unterschied der eigenen Alterssicherungsleistungen von Frauen und Männern

Altersgruppe	Merkmal	Deutschland	Alte Länder	Neue Länder
65 Jahre und älter	Frauen	814 €	773 €	967 €
	Männer	1.732 €	1.825 €	1.341 €
	Unterschied	53%	58%	28%

Quelle: ASID 2015

Nach Ländern differenzierte Ergebnisse wurden im „3. Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland“ veröffentlicht, beziehen sich auf die Erhebungsjahre 2007 und 2011 und können den nachfolgenden beiden Tabellen entnommen werden.

Höhe und Veränderung der eigenen persönlichen Alterseinkommen von Frauen und Männern sowie Höhe und Veränderung des Gender Pension Gap nach Region für die Jahre 2007 und 2011									
- Personen ab 65 Jahren mit eigenen Alterseinkommen									
ASID 2007									
Bundesland/Region	Einkommen Frauen (in €)			Einkommen Männer (in €)			Gender Pension Gap (in %)		
	Mittelwert	95% Sicherheitsintervall Untergrenze Obergrenze		Mittelwert	95% Sicherheitsintervall Untergrenze Obergrenze		GPG	95% Sicherheitsintervall Untergrenze Obergrenze	
Deutschland insgesamt	644	632	656	1.594	1.570	1.618	59,6	58,7	60,5
West	608	593	623	1.680	1.651	1.709	63,8	62,7	64,9
Ost	777	767	787	1.228	1.214	1.242	36,7	35,6	37,8
1 Schleswig-Holstein	576	510	642	1.810	1.631	1.989	68,2	63,4	73,0
2 Hamburg ¹⁾	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3 Niedersachsen	594	552	636	1.640	1.569	1.711	63,8	60,9	66,7
4 Bremen ¹⁾	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5 Nordrhein-Westfalen	559	531	587	1.749	1.694	1.804	68,0	66,1	69,9
6 Hessen	604	556	652	1.811	1.707	1.915	66,6	63,4	69,8
7 Rheinland-Pfalz	546	487	605	1.638	1.520	1.756	66,7	62,6	70,8
8 Baden-Württemberg	669	624	714	1.649	1.588	1.710	59,4	56,3	62,5
9 Bayern	615	582	648	1.525	1.472	1.578	59,7	57,2	62,2
10 Saarland ¹⁾	-	-	-	-	-	-	-	-	-
11 Berlin	817	771	863	1.584	1.427	1.741	48,4	42,5	54,3
12 Brandenburg	774	745	803	1.236	1.189	1.283	37,3	33,9	40,7
13 Mecklenburg-Vorpommern	777	736	818	1.202	1.161	1.243	35,3	31,3	39,3
14 Sachsen	783	768	798	1.254	1.231	1.277	37,6	35,9	39,3
15 Sachsen-Anhalt	746	725	767	1.196	1.167	1.225	37,6	35,3	39,9
16 Thüringen	752	734	770	1.176	1.146	1.206	36,0	33,7	38,3
ASID 2011									
Bundesland/Region	Einkommen Frauen (in €)			Einkommen Männer (in €)			Gender Pension Gap (in %)		
	Mittelwert	95% Sicherheitsintervall Untergrenze Obergrenze		Mittelwert	95% Sicherheitsintervall Untergrenze Obergrenze		GPG	95% Sicherheitsintervall Untergrenze Obergrenze	
Deutschland insgesamt	714	701	727	1.676	1.650	1.702	57,4	56,4	58,4
West	683	667	699	1.772	1.740	1.804	61,4	60,3	62,6
Ost	823	813	833	1.281	1.263	1.299	35,7	34,5	36,9
1 Schleswig-Holstein	715	638	792	2.059	1.921	2.197	65,3	60,9	69,6
2 Hamburg	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3 Niedersachsen	685	641	729	1.734	1.608	1.860	60,5	56,7	64,3
4 Bremen	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5 Nordrhein-Westfalen	638	608	668	1.811	1.755	1.867	64,8	62,7	66,9
6 Hessen	702	639	765	1.766	1.678	1.854	60,2	56,1	64,4
7 Rheinland-Pfalz	634	566	702	1.706	1.571	1.841	62,8	57,8	67,7
8 Baden-Württemberg	730	695	765	1.785	1.711	1.859	59,1	56,4	61,7
9 Bayern	651	621	681	1.679	1.614	1.744	61,2	58,8	63,5
10 Saarland	-	-	-	-	-	-	-	-	-
11 Berlin	926	864	988	1.522	1.422	1.622	39,1	33,4	44,8
12 Brandenburg	808	779	837	1.305	1.251	1.359	38,1	34,6	41,5
13 Mecklenburg-Vorpommern	868	831	905	1.284	1.232	1.336	32,4	28,5	36,3
14 Sachsen	813	797	829	1.265	1.239	1.291	35,7	33,8	37,6
15 Sachsen-Anhalt	804	779	829	1.280	1.240	1.320	37,2	34,4	39,9
16 Thüringen	794	772	816	1.241	1.201	1.281	36,0	33,3	38,6

Entgelttransparenzgesetz

15. Liegen der Bundesregierung erste Erkenntnisse darüber vor, wie häufig der Auskunftsanspruch gemäß dem Entgelttransparenzgesetz bisher von Beschäftigten wahrgenommen wurde, und von wie vielen Frauen bzw. Männern wurde er wahrgenommen?

Der Bundesregierung liegen keine fundierten Erkenntnisse zur Häufigkeit der Inanspruchnahme des Auskunftsanspruchs durch die Beschäftigten oder zum diesbezüglichen Anteil von Frauen und Männern vor, da es hierzu keine Mitteilungspflicht der Betriebe gibt.

Eine Evaluierung des Entgelttransparenzgesetzes ist für 2019 vorgesehen.

16. Wie will die Bundesregierung das Entgeltgleichheitsgebot in der Praxis für alle Frauen durchsetzen?

Der weiterhin bestehenden Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern liegen strukturelle Faktoren und erwerbsbiografische Unterschiede zugrunde. Insbesondere führen eine geschlechtsspezifische Berufswahl, eine geringere Präsenz von Frauen in Führungspositionen, familienbedingte Erwerbsunterbrechungen und länger andauernde Teilzeittätigkeit sowie nicht zuletzt die schlechtere Bezahlung von Berufen mit hohem Frauenanteil zu unterschiedlichen durchschnittlichen Entgelten von Frauen und Männern.

Die Ursachen des Verdienstunterschiedes zwischen Frauen und Männern sind vielfältig. Dementsprechend hat die Bundesregierung in der letzten Legislaturperiode vielfältige Anstrengungen unternommen, um die Entgeltlücke zu verringern. Dazu zählen: Die Einführung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns, die Mindestquote für den Aufsichtsrat börsennotierter und paritätisch mitbestimmter Unternehmen sowie für börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen die Pflicht zur Zielgrößensetzung und Zielgrößenveröffentlichung für Aufsichtsrat, Leitungsorgan und die beiden Managementebenen darunter, durch das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (FüPoG), die Neuregelung zur Pflegezeit und Familienpflegezeit, die Verbesserung der Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch das ElterngeldPlus sowie der Ausbau und die qualitative Verbesserung der Kindertagesbetreuung. Alle diese Initiativen leisten einen Beitrag zu mehr Lohngerechtigkeit zwischen Frauen und Männern.

Das Gesetz zur Förderung von Transparenz in Entgeltstrukturen zwischen Frauen und Männern (Entgelttransparenzgesetz) schließt eine weitere Lücke und verbessert den bestehenden Rechtsrahmen für eine umfassende Durchsetzung des Gebots des gleichen Entgelts für gleiche und gleichwertige Arbeit zwischen Frauen und Männern in der Praxis. Es erfasst private und öffentliche Arbeitgeber gleichermaßen.

Neben dem individuellen Auskunftsanspruch fordert das Entgelttransparenzgesetz Unternehmen zur Durchführung betrieblicher Prüfverfahren auf. Unternehmen, mit mehr als 500 Beschäftigten, die lageberichtspflichtig nach dem HGB sind, müssen regelmäßig über die Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und deren Wirkungen sowie die Maßnahmen zur Herstellung von Entgeltgleichheit berichten. All diese Instrumente verfolgen zusammen das wichtige Ziel, dass sich Arbeitgeber – unter Beteiligung der betrieblichen Interessenvertretungen und sowie der mit Fragen der Gleichstellung beauftragten

Personen – mit ihren Entgeltsystemen auseinandersetzen und ihre Entgeltstrukturen auf die Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebots zwischen Frauen und Männern überprüfen.

Ein wichtiger Bestandteil des Gesetzes ist auch die Definition wesentlicher Grundsätze und Begriffe zum Gebot der Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern bei gleicher und gleichwertiger Arbeit, so z. B. die Definition gleicher und gleichwertiger Arbeit, was die praktische Durchsetzung des Entgeltgleichheitsgebots ebenfalls fördert.

17. Wie sollen benachteiligte Beschäftigte ihren Anspruch auf die gleiche Bezahlung durchsetzen, und wie steht die Bundesregierung in diesem Zusammenhang zum Instrument der Sanktionen?

Betroffene können ihre Rechte auf dem Klageweg geltend machen. Sie können sich davor zunächst an die Interessenvertretung in ihrem Betrieb oder ihrer Dienststelle wenden und bei Gehaltsverhandlungen das ihnen zustehende Entgelt einfordern.

Im Koalitionsvertrag ist vorgesehen, dass bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ein gezieltes Beratungs- und Unterstützungsangebot für Betroffene geschaffen wird.

Gegen den Arbeitgeber gerichtete Sanktionen im Falle des Verstoßes gegen das Entgeltgleichheitsgebot sieht das Entgelttransparenzgesetz nicht vor.

18. Wird die Bundesregierung in der aktuellen Legislaturperiode ein Verbandsklagerecht einführen?
Wenn nein, warum nicht?

Im Juli 2019 ist eine erste Evaluation zur Wirksamkeit des Entgelttransparenzgesetzes durch die Bundesregierung vorzulegen. Dabei wird ein besonderes Augenmerk auf die Erfüllung der entsprechenden Berichtspflichten und Auskunftsansprüche gelegt. Auf Grundlage der ersten Erfahrungen ist sodann über weitere erforderliche Schritte zu entscheiden.

19. Teilt die Bundesregierung die Auffassung der Fragesteller, dass das Entgelttransparenzgesetz Frauen diskriminiert, weil nur Frauen in Betrieben ab 200 Beschäftigte einen Auskunftsanspruch haben?
Wenn nein, warum nicht?
Wenn ja, was wird die Bundesregierung dagegen unternehmen?

Die Bundesregierung teilt diese Auffassung nicht. Das im allgemeinen Teil des Entgelttransparenzgesetzes enthaltene Verbot einer Benachteiligung wegen des Geschlechts beim Entgelt gilt für alle Beschäftigten in Deutschland unabhängig von der Größe oder Rechtsform des Betriebes/Unternehmens, in dem sie tätig sind, d. h. insbesondere auch für Frauen und Männer in Betrieben oder Dienststellen mit weniger als 200 Beschäftigten.

Der individuelle Auskunftsanspruch ist ein Instrument des Entgelttransparenzgesetzes. Den Auskunftsanspruch können Beschäftigte in Betrieben und Dienststellen mit in der Regel mehr als 200 Beschäftigten geltend machen.

Das Gesetz sieht darüber hinaus vor, dass über die Entwicklung des Gebots des gleichen Entgelts für Frauen und Männer auch in Betrieben mit in der Regel weniger als 200 Beschäftigten berichtet wird. Gemäß Koalitionsvertrag ist auf Grundlage der ersten Erfahrungen sodann über weitere erforderliche Schritte zu entscheiden.

