



PD Dr. Elke Holst, Forschungsdirektorin
Gender Studies im Vorstandsbereich
des DIW Berlin
Der Beitrag gibt die Meinung der Autorin
wieder.

Entgeltgleichheitsgesetz: Mehr Transparenz beim Verdienst?

Das geplante Entgeltgleichheitsgesetz hat zum Ziel, mehr Transparenz bei der Entlohnung herzustellen. Laut Koalitionsvertrag soll es aber nur für Unternehmen gelten, die mindestens 500 Beschäftigte haben. Die meisten beschäftigten Frauen würden von dem Gesetz also gar nicht profitieren, weil sie in kleineren Betrieben arbeiten. Hintergrund des Vorhabens ist der seit Jahren – auch im EU-Vergleich – sehr hohe *Gender Pay Gap* in Deutschland. Derzeit liegt er laut Statistischem Bundesamt bei 21 Prozent, in der Europäischen Union bei 16 Prozent. Werden Unterschiede zwischen Frauen und Männern etwa bei Berufserfahrung, Erwerbsumfang, Bildung, Branche und Beruf und auch der Verortung in Führungspositionen berücksichtigt, fällt der Gender Pay Gap mit sieben Prozent deutlich geringer aus. Interessanterweise wird diese Lücke in Deutschland auch als „bereinigt“ bezeichnet und nicht als „angepasst“, wie es die englische Übersetzung des Begriffs „adjusted“ nahelegen würde. Der Begriff „bereinigt“ birgt jedoch die Gefahr, dass die durch eine statistische Zerlegung ermittelte Lücke als gerechtfertigt gedeutet wird.

Manche Studien gehen denn auch davon aus, dass die „bereinigte“ Lücke sehr klein sei und der Staat nicht eingreifen müsse, weil kein Marktversagen vorliege. Hier wird aber vergessen, dass beispielsweise auch der Zugang in bestimmte Berufe für Frauen erschwert sein kann. Die geringen Anteile von Frauen in Führungspositionen vor dem Hintergrund der seit vielen Jahren hervorragenden Bildungsabschlüsse hochmotivierter Frauen sind dafür ein nicht zu übersehendes Zeichen. Wir alle unterliegen Vorstellungen über Fähigkeiten und Eigenschaften von Frauen und Männern. Das Problem

ist, dass derartige Geschlechterstereotype oft unerkannt tief im Alltagswissen einer Gesellschaft vergraben sind. Das birgt die Gefahr von Vorurteilen und einer Abwertung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt. Der Markt kann dann eben nicht Chancengleichheit bei Einstellung, Aufstieg und Bezahlung der Geschlechter garantieren. Transparenz kann hier aber Entscheidungen versachlichen und helfen, Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern abzubauen.

Eine verbesserte Durchlässigkeit in gut bezahlte Tätigkeiten für Frauen bis an die Spitze des Unternehmens würde auch andere Frauen motivieren, sich um Führungspositionen zu bewerben. Mehr Frauen in gut bezahlten Tätigkeiten bedeuten höhere Verdienste und das wiederum dürfte den Gender Pay Gap reduzieren. Es ist nicht nur Aufgabe des Staates, für mehr Lohngerechtigkeit zu sorgen. Auch Unternehmen sind gut beraten, ihre Strukturen und Arbeitsorganisation mit Blick auf blinde Flecken – oder neudeutsch: einen *unconscious gender bias* – zu untersuchen. Zudem tragen Gewerkschaften als Tarifpartei Verantwortung für die Beseitigung geschlechtsspezifischer Lohnunterschiede etwa bei der Gestaltung der Tarifordnung.

Die Zeit ist reif für Veränderungen. Transparenz ist dabei ein wichtiges Stichwort. Den Kritikern sei die Frage gestellt: Warum soll nicht aufgedeckt werden, was andere verdienen, wenn doch die Entlohnung gerecht ist und durch objektive Faktoren erklärt werden kann? In Ländern wie Norwegen und Schweden kennt längst jeder den Verdienst des oder der anderen – und das Abendland ist nicht untergegangen.



DIW Berlin – Deutsches Institut
für Wirtschaftsforschung e.V.
Mohrenstraße 58, 10117 Berlin
T +49 30 897 89 -0
F +49 30 897 89 -200
83. Jahrgang

Herausgeberinnen und Herausgeber

Prof. Dr. Pio Baake
Prof. Dr. Tomaso Duso
Dr. Ferdinand Fichtner
Prof. Marcel Fratzscher, Ph.D.
Prof. Dr. Peter Haan
Prof. Dr. Claudia Kemfert
Dr. Kati Krähnert
Prof. Dr. Lukas Menkhoff
Prof. Karsten Neuhoff, Ph.D.
Prof. Dr. Jürgen Schupp
Prof. Dr. C. Katharina Spieß
Prof. Dr. Gert G. Wagner

Chefredaktion

Sabine Fiedler
Dr. Gritje Hartmann
Dr. Wolf-Peter Schill

Redaktion

Renate Bogdanovic
Dr. Franziska Bremus
Prof. Dr. Christian Dreger
Sebastian Kollmann
Dr. Peter Krause
Ilka Müller
Miranda Siegel
Dr. Alexander Zerrahn

Lektorat

Nolan Ritter

Vertrieb

DIW Berlin Leserservice
Postfach 74
77649 Offenburg
leserservice@diw.de
Tel. (01806) 14 00 50 25
20 Cent pro Anruf
ISSN 0012-1304
ISSN 1860-8787 (Online)

Gestaltung

Edenspiekermann

Satz

eScriptum GmbH & Co KG, Berlin

Druck

USE gGmbH, Berlin

Nachdruck und sonstige Verbreitung –
auch auszugsweise – nur mit Quellen-
angabe und unter Zusendung eines
Belegexemplars an die Serviceabteilung
Kommunikation des DIW Berlin
(kundenservice@diw.de) zulässig.

Gedruckt auf 100 % Recyclingpapier.