



Verband deutscher
Unternehmerinnen

Deutscher Bundestag
Ausschuss f. Familie,
Senioren, Frauen u. Jugend
Ausschussdrucksache
18(13)107f

Öffentliche Anhörung des Bundestagsausschusses für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zum
Thema Entgeltgleichheit am 6. März 2017

Stellungnahme

zum Gesetzentwurf der Bundesregierung „Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der Transparenz
von Entgeltstrukturen (BR-Drucksache 8/17)“

Berlin, 27. Februar 2017

Der Verband deutscher Unternehmerinnen unterstützt das vorliegende Gesetzesvorhaben der Bundesregierung in seiner erklärten Zielsetzung, die statistische Entgeltlücke zwischen Männern und Frauen zu verringern. Die vorgesehenen Maßnahmen sind allerdings nach Überzeugung der deutschen Unternehmerinnen nicht geeignet, einen wesentlichen Beitrag dazu zu leisten.

Die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen am Wirtschaftsleben ist Satzungsziel des Verbandes deutscher Unternehmerinnen. Seit seinen Anfängen kämpft der VdU gegen Diskriminierung und Benachteiligung von Frauen in der Wirtschaft, fordert mehr Frauen in Führungspositionen, engagiert sich für mehr Frauen in MINT-Berufen und fördert die Frauenerwerbstätigkeit durch Initiativen für bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Dass Frauen in Deutschland noch immer durchschnittlich 21 Prozent weniger Bruttolohn für eine Arbeitsstunde verdienen als Männer, zeigt schlaglichtartig, dass wir von tatsächlich gleichberechtigter wirtschaftlicher Teilhabe noch weit entfernt sind. Darum begrüßen die deutschen Unternehmerinnen die Diskussion über eine Verringerung der Entgeltlücke. Als Partnerinnen der Initiative Equal Pay Day sind sie seit Jahren in dieser Debatte engagiert, um dieses Missverhältnis ins öffentliche Bewusstsein zu rücken und die Entgeltlücke nachhaltig zu verringern.

Es ist richtig und geboten, dass sich die Bundesregierung mit diesem Problem befasst. Die Unternehmerinnen teilen die Problemsicht, dass der gesamtwirtschaftliche Gender Pay Gap ein markantes Zeichen mangelnder gleichberechtigter Teilhabe ist.

Es ist auch richtig und geboten, das öffentliche Bewusstsein für die Notwendigkeit zu stärken, Frauen als unternehmerisch Verantwortliche in den öffentlichen Fokus zu stellen. In diesem Sinne hat der Verband deutscher Unternehmerinnen auch eines der in der Gesetzesbegründung genann-

ten Gesetze, nämlich die Einführung der Aufsichtsratsquote für börsennotierte und voll mitbestimmte Unternehmen, als einziger Wirtschaftsverband nachdrücklich befürwortet und sich über viele Jahre engagiert für dessen Durchsetzung eingesetzt.

Die Unternehmerinnen des VdU legen als Arbeitgeberinnen überaus großen Wert auf eine faire und leistungsgerechte Entlohnung, die selbstverständlich geschlechterneutral erfolgt. Mit hohem Engagement gehen die Unternehmerinnen auch auf Wünsche ihrer Beschäftigten nach flexiblen Arbeitszeiten ein und unterstützen insbesondere partnerschaftliche Regelungen der Vereinbarkeit mit Blick auf die Belange vor allem ihrer weiblichen Beschäftigten. Dies gilt auch im Hinblick auf Ermunterungen und Aufforderungen zur Erhöhung des Erwerbsumfangs ihrer Mitarbeiterinnen.

Es ist den Unternehmerinnen vom VdU daher ein Herzensanliegen, in der öffentlichen Debatte zur Entgeltlücke von einer konfrontativen hin zu einer konstruktiven Herangehensweise zu gelangen, die sich den zentralen Ursachen der Entgeltlücke zuwendet.

In diesem Sinne ist der Gesetzesbegründung ausdrücklich zuzustimmen, wenn sie die wissenschaftlich erwiesenen Hauptfaktoren klar benennt: Die hohe durchschnittliche Entgeltdifferenz ist namentlich auf Beruf, Branche und Erwerbsumfang zurückzuführen. Frauen arbeiten wesentlich häufiger Teilzeit und sind im Niedriglohnsektor deutlich überrepräsentiert, während sie in den Hochlohnbranchen und vor allem in den Führungsetagen der Unternehmen noch immer viel zu selten vertreten sind.

Der VdU begrüßt, dass diese Faktoren in der Debatte mehr und mehr anerkannt werden und dass in der öffentlichen Diskussion deutlicher zwischen der sogenannten unbereinigten und der bereinigten Entgeltlücke unterschieden wird. Als Unternehmerinnen, die sich seit über sechzig Jahren für die Sache der Frauen in der Wirtschaft stark machen, legen die Mitglieder des VdU Wert auf die Feststellung, dass auch die bereinigte Entgeltlücke keineswegs mit Entgeltdiskriminierung seitens der Unternehmen gleichgesetzt werden darf. Der vorliegende Gesetzentwurf der Bundesregierung weist in zu begrüßender Klarheit darauf hin und leistet damit einen Beitrag zur Versachlichung der Debatte.

Der Vollständigkeit halber sollte jedoch nicht unerwähnt bleiben, dass das statistische Bundesamt ausdrücklich die Bezifferung der sogenannten bereinigten Lohnlücke als Höchstwert bezeichnet, der Erwerbsunterbrechungen nicht einbezieht. Da es zu weit überwiegenden Anteilen Frauen sind, die wegen Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen, wird die tatsächliche bereinigte Lohnlücke klar unter dem Wert von 7 Prozent liegen.

Zudem sollte grundsätzlich nicht aus den Augen verloren werden, dass Entgelte und Arbeitsbewertungen in der freien Marktwirtschaft nicht abstrakt ermittelt oder festgelegt werden. Die individuell oder tariflich vereinbarten Entgelte müssen immer im Wettbewerb erwirtschaftet werden und können je nach Branchenentwicklung, Produktivität und Fachkräftenachfrage auch in gleichen Berufen und Tätigkeiten unterschiedlich sein.



Die deutschen Unternehmerinnen begrüßen zudem, dass die jetzigen Regelungen insbesondere zu den bürokratischen Auflagen für Unternehmen im Vergleich zu den ursprünglich vorgesehenen Vorgaben wesentlich verbessert wurden.

Hier ist insbesondere die Freiwilligkeit für Unternehmen hervorzuheben, Entgeltüberprüfungsverfahren durchzuführen und dabei Methoden und Verfahren frei wählen zu können. Ebenso begrüßen die deutschen Unternehmerinnen, dass der individuelle Auskunftsanspruch nunmehr für Beschäftigte in Unternehmen ab 200 Beschäftigten vorgesehen ist.

Positiv ist auch die im Gesetzentwurf vorgesehene Evaluation des Gesetzes, deren Ergebnisse die Wirksamkeit der vorgesehenen Maßnahmen zeigen werden. Eine signifikante Verringerung des Gender Pay Gap ist allerdings nicht zu erwarten, da die Maßnahmen dieses Gesetzes nicht auf die zentralen Faktoren der Entgeltlücke zielen. Zudem geht die Bundesregierung davon aus, dass nur rund 1 Prozent der Berechtigten den individuellen Auskunftsanspruch geltend machen wird.

Noch unbefriedigend allerdings ist, dass eine Kompensation im Rahmen der one in, one out-Regel nur sehr unbestimmt angesprochen ist. Als Wirtschaftsverband, der sich für die bürokratische Entlastung der Unternehmen einsetzt, erwartet der VdU, dass eine klare Kompensation im Sinne eines Abbaus von Regulierung an anderer Stelle im Laufe der parlamentarischen Beratungen in das Gesetz aufgenommen wird.

Der Gesetzgeber sollte nach Überzeugung der deutschen Unternehmerinnen in seiner Absicht, die Entgeltdifferenz nachhaltig zu verringern, den Fokus auf mehr Frauen in Führungspositionen, mehr Frauen in MINT-Berufen und insbesondere die Verbesserung der öffentlichen Betreuungsangebote sowie auf die Verbesserung der steuerlichen Erwerbsanreize legen, um die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen als zentralen ökonomischen Zukunftsfaktor sicherzustellen. Mangelnde Teilhabe schadet nicht allein den Frauen, sondern unserer Wirtschaft und Gesellschaft insgesamt.

