



Verband deutscher  
Unternehmerinnen

**Deutscher Bundestag**  
Ausschuss f. Familie,  
Senioren, Frauen u. Jugend  
Ausschussdrucksache  
**19(13)37e**

Öffentliche Anhörung des Bundestagsausschusses für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zum  
Thema Entgeltgleichheit am 18. März 2019

## Stellungnahme

zum Antrag der Fraktion der Linken („Lohndiskriminierung beenden – Equal Pay durchsetzen“, BT-Drucksache 19/2005) und der Grünen („Entgeltdiskriminierung verhindern – Verbandsklagerecht einführen“, BT-Drucksache 19/1192)

Berlin, 11. März 2019

Der Verband deutscher Unternehmerinnen setzt sich seit seiner Gründung für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen am Wirtschaftsleben ein. Die Unternehmerinnen kämpfen gegen Diskriminierung und Benachteiligung von Frauen in der Wirtschaft, fordern mehr Frauen in Führungspositionen, engagieren sich für mehr Frauen in MINT-Berufen und fördern 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 das Parlament mit diesem Problem befasst. In den vorliegenden Anträgen finden sich jedoch nach Überzeugung der deutschen Unternehmerinnen keine geeigneten Vorschläge für eine wesentliche Verringerung der statistischen Entgeltlücke.

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 Ermutigungen und Aufforderungen zur Erhöhung des Erwerbsumfangs ihrer Mitarbeiterinnen.

Es ist den Unternehmerinnen vom VdU ein Herzensanliegen, in der öffentlichen Debatte zur Entgeltlücke von einer konfrontativen hin zu einer konstruktiven Herangehensweise zu gelangen, die sich den zentralen Ursachen der hohen durchschnittlichen Entgeltdifferenz zuwendet, die namentlich auf Beruf, Branche und Erwerbsumfang zurückzuführen ist. Frauen arbeiten wesentlich häufiger Teilzeit und sind im Niedriglohnssektor 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 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 aktuell 6 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.

In der Sachverständigenanhörung zur Einführung des Entgelttransparenzgesetzes haben die deutschen Unternehmerinnen ausdrücklich begrüßt, dass mit Rücksicht insbesondere auf kleine und mittlere Unternehmen die bürokratischen Auflagen 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 für Beschäftigte in Unternehmen ab 200 Beschäftigten eingeführt wurde.

Angesichts der noch ausstehenden Evaluation des Gesetzes sind neuerliche gesetzgeberische Vorgaben aus Sicht der deutschen Unternehmerinnen nicht angezeigt. 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 Verbesse-



zung 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.

