

Holst, Elke

**Article**

## Entgeltgleichheitsgesetz: Mehr Transparenz beim Verdienst?

DIW Wochenbericht

**Provided in Cooperation with:**

German Institute for Economic Research (DIW Berlin)

*Suggested Citation:* Holst, Elke (2016) : Entgeltgleichheitsgesetz: Mehr Transparenz beim Verdienst?, DIW Wochenbericht, ISSN 1860-8787, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), Berlin, Vol. 83, Iss. 34, pp. 724-

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/146531>

**Standard-Nutzungsbedingungen:**

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

**Terms of use:**

*Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.*

*You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.*

*If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.*



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.