

Lohnfairness als Unternehmensziel

## Wie können Betriebe zur Schließung des Gender Pay Gaps beitragen?

Im Durchschnitt verdienen Frauen weniger als Männer, sogar im selben Betrieb. Doch in einigen Betrieben verdienen Frauen 30 Prozent mehr als Männer. Woran könnten diese Unterschiede liegen? Und wie können Betriebe zu einer Verringerung des Gender Pay Gaps beitragen? **Von Florian Zimmermann**

**O**bwohl die Geschlechtergleichheit eines der Nachhaltigkeitsziele der UN und ein Ziel vieler Regierungen ist, bestehen in den meisten Ländern weiterhin Geschlechterunterschiede. In diesem Zusammenhang findet 2025 am 6. März der Equal Pay Day statt. Dieser symbolisiert, dass Frauen voraussichtlich 65 Tage unentgeltlich in Deutschland arbeiten, aufgrund der geschlechtsspezifischen Lohnlücke – dem Gender Pay Gap. Aber wie wird eigentlich dieser Gender Pay Gap berechnet? In Deutschland ist dies der durchschnittliche Unterschied im Bruttostundenlohn zwischen Frauen und Männern.

### Betriebe und der Gender Pay Gap

Die Berechnung der Lohnlücke als Grundlage für den Equal Pay Day wird auch kritisch betrachtet. Sie vernachlässigt nämlich, dass Frauen oft in weniger hoch entlohnten Berufen, Wirtschaftszweigen oder Betrieben als Männer arbeiten. In der öffentlichen Diskussion fehlt häufig, die Einbeziehung der Betriebe zum Thema, obwohl diese eine zentrale Rolle für soziale Ungleichheiten spielen. In Betrieben werden Beschäftigte eingestellt, befördert und Löhne verhandelt.

Frauen verdienen im Durchschnitt im selben Betrieb weniger als Männer, aber nicht in jedem Betrieb. In 2018 erhielten Frauen zum Beispiel in einigen Betrieben 60 Prozent weniger Lohn als Män-

ner, während sie in anderen Betrieben 30 Prozent mehr als Männer verdienten. Somit ist der betriebliche Kontext wichtig für das Verständnis von Geschlechterungleichheiten. Daraus ergibt sich die Frage, wie Betriebe zur Schließung des Gender Pay Gaps beitragen können.

### Was können Betriebe tun?

Ein möglicher Ansatzpunkt für Betriebe ist die Schaffung einer Unternehmenskultur, die Geschlechtergleichheit fördert. Dazu können Betriebe Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf einführen, wie beispielsweise Angebote zur Unterstützung bei der Kinderbetreuung. In Betrieben mit diesen Maßnahmen sind nicht nur die Erwerbsunterbrechungen für Mütter kürzer, sondern auch der Gender Pay Gap geringer. Somit kann eine Unternehmenskultur dazu beitragen, Geschlechterungleichheiten zu verringern.

Ein weiterer Schritt könnte die Erhöhung der Lohntransparenz in Betrieben sein. Ohne Lohntransparenz bleibt unklar, ob für vergleichbare Arbeit gleiche Löhne gezahlt werden. Die Lohntransparenz könnte einerseits durch Tarifverträge erhöht werden, da Tarifverträge klare Vorgaben zu Löhnen nach Tarifstufen und Betriebszugehörigkeit vorschreiben. Durch diese Vorgaben gibt es auch weniger Spielraum für Lohnverhandlungen und potentielle Diskriminierung. Andererseits könnten Be-

schäftigte Auskunftsrechte über Löhne von Beschäftigten mit vergleichbaren Tätigkeiten im selben Betrieb bekommen, wie im Entgelttransparenzgesetz vorgesehen. Jedoch verringern oft Einschränkungen bei den Auskunftsrechten nach Betriebsgröße oder eine ungenaue Definition von „vergleichbaren Tätigkeiten“ die Wirksamkeit solcher Gesetze.

Schließlich könnte die Repräsentation von Frauen in Führungspositionen erhöht werden, um den Gender Pay Gap zu schließen. Einerseits würde der Gender Pay Gap durch mehr Managerinnen sinken, da Managementpositionen hoch entlohnt sind. Andererseits könnten auch andere Frauen von Managerinnen profitieren. Managerinnen verringern nämlich den Gender Pay Gap von Beschäftigten, da sie Vorbilder und Mentorinnen für weibliche Beschäftigte sein können sowie diese unterstützen können. Somit könnte eine Ausweitung der Frauenquote auf weitere Managementebenen zur Schließung der Lohnlücke beitragen.

### Betriebe sind nur ein Teil der Lösung

Während Betriebe zweifellos zur Schließung des Gender Pay Gaps beitragen können, sind sie alleine nicht ausreichend. Vielmehr müssen sie wie ein Puzzleteil in einem größeren Zusammenhang betrachtet werden, zu dem auch die Berufswahl oder die Aufteilung von unbezahlten Pflege- und Hausarbeiten gehören. Am Equal Pay Day können deshalb verschiedene Faktoren zur Verringerung des Gender Pay Gaps beleuchtet werden und dadurch zur Lösung dieses Puzzles beigetragen werden.

#### AUTOR + KONTAKT

**Dr. Florian Zimmermann** ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Forschungsdatenzentrum des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung und forscht zu den Themen Geschlechterungleichheit, und Migrationssoziologie.

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit (BA),  
Regensburger Straße 104, 90478 Nürnberg.  
E-Mail: Florian.Zimmermann@iab.de