



HESSISCHER LANDTAG

13. 10. 2021

Kleine Anfrage

Wiebke Knell (Freie Demokraten) vom 09.09.2021

Frauenpreis Lohngleichheit

und

Antwort

Minister für Soziales und Integration

Vorbemerkung Fragestellerin:

Laut des 2. Hessischen Lohnatlas lag die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen im Jahr 2018 bei 11,9 %. Die Gründe für diese Differenz sind vielfältig: Erstens wirken strukturelle Komponenten, die sich in der horizontalen und vertikalen Segregation des Arbeitsmarktes niederschlagen. So sind weniger Frauen in Führungspositionen angestellt, und sogenannte „Frauenberufe“ (bspw. Erziehung, Pflege, Reinigung) werden schlechter bezahlt als „Männerberufe“. Zweitens sind Berufswahl und Karriereverhalten entscheidend. Frauen arbeiten häufiger in Teilzeit und im Niedriglohnsektor als Männer. Stereotype sowie Geschlechterrollen beeinflussen dieses Verhalten sowie dessen Wahrnehmung. Zuletzt ist die nicht-entlohnte „Care-Arbeit“, die Frauen verrichten, zu nennen. Damit verbunden ist ein geringerer Erwerbsumfang sowie häufigere Erwerbsunterbrechungen von Frauen, die nicht zuletzt ein Spiegel mangelnder Vereinbarkeit von Fürsorgepflichten und Beruf sind. Und auch über das Erwerbsleben hinaus ist der Gender Pay Gap von Bedeutung, da mit einem verminderten Verdiensteinkommen auch das Risiko für Altersarmut von Frauen steigt. Bisherige gesetzliche Initiativen, wie beispielsweise das Entgelttransparenzgesetz der Bundesregierung, haben zwar zum Ziel, Diskriminierung in der Entlohnung abzubauen, scheitern jedoch an der mangelnden Berücksichtigung kultureller und struktureller Faktoren. Die hessische Landesregierung hat neben dem Hessischen Lohnatlas dieses Jahr einen Frauenpreis Lohngleichheit ausgeschrieben, um Lohngleichheit voranzutreiben. Laut Ausschreibung hat die Initiative zum Ziel „dass sich in Hessen der Einsatz für eine aktive und erfolgreiche Umsetzung der Lohngleichheit von Frauen und Männern lohnt und weitere Unternehmen, Vereine und Institutionen aus Hessen diesem Beispiel folgen“. Der Preis wird 2021 erstmals vom Hessischen Ministerium für Soziales und Integration ausgeschrieben, soll alle zwei Jahre vergeben werden und ist mit 10.000 € dotiert. Bewerbungen könnten sich Unternehmen, Vereine und Institutionen, die ihren Haupt- oder Nebensitz in Hessen haben und strukturierte Prozesse bzw. Maßnahmen und Projekte, die innerhalb der Organisation Entgeltgleichheit herstellen, besitzen.

Die Vorbemerkung der Fragestellerin vorangestellt, beantworte ich die Kleine Anfrage wie folgt:

- Frage 1. Wie bewertet die hessische Landesregierung die Erwerbssituation von Männern und Frauen in Hessen aus der Perspektive der Lohn(un)gleichheit?
- Frage 2. Welche Maßnahmen ergreift die hessische Landesregierung, um die Lohnentgeltlücke zwischen Männern und Frauen in Hessen zu schließen?

Aufgrund des Sachzusammenhangs werden die Fragen 1 und 2 gemeinsam beantwortet:

Gleichberechtigung, Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit in allen gesellschaftlichen Bereichen zu verwirklichen ist und bleibt ein Ziel der Hessischen Landesregierung. Wir arbeiten deshalb daran, die bestehenden Lohnlücken mit den auf Landesebene zur Verfügung stehenden Mitteln zu verringern. Der Hessische Lohnatlas ist dabei ein wichtiges Instrument.

Ein zentraler Befund des aktualisierten zweiten Hessischen Lohnatlas ist, dass das durchschnittliche Bruttomonatsentgelt 2018 von in Vollzeit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und in Hessen wohnenden Frauen 11,9 % unter dem Bruttomonatsentgelt von in Hessen wohnenden und in Vollzeit beschäftigten Männern liegt. Diese sogenannte durchschnittliche hessische Lohnlücke von 11,9 % ist geringer als der Schnitt für Westdeutschland mit 15,1 %. Die Lohnlücke hat sich im Zeitverlauf von 2012 bis 2018 in allen hessischen Kommunen verringert, insgesamt um 4 %. Es zeigen sich Unterschiede in der Größe der jeweiligen Lohnlücke im Vergleich ländlicher Kreise zu Städten sowie urbanen Regionen des Landes, die Lohnlücke variiert teilweise deutlich. Kreise in Hessen, die geographisch am weitesten von den urbanen Zentren entfernt liegen, weisen weiterhin die größten Lohnlücken auf.

Die Erwerbssituation von Frauen und Männern in Hessen stellt sich unterschiedlich dar, beschäftigte Frauen und Männer haben unterschiedliche Schwerpunkte der Berufstätigkeiten: Während Frauen deutlich häufiger in kaufmännischen und personenbezogenen Dienstleistungsberufen

arbeiten, üben Männer öfter Produktions- und MINT-Berufe aus. Auch im Arbeitsumfang gibt es große Unterschiede: Frauen sind häufiger teilzeitbeschäftigt als Männer.

Laut Statistik der Bundesagentur für Arbeit gab es im Januar 2020 (vor der Pandemie) in Hessen insgesamt 1.208.194 Mio. sozialversicherungspflichtig beschäftigte Frauen im Gegensatz zu 1.446.459 Mio. männlichen Beschäftigten. Dabei waren von den Frauen 619.477 in Vollzeit und 588.717 in Teilzeit, wohingegen von den Männern 1.262.380 in Vollzeit und 184.079 in Teilzeit beschäftigt waren.

Laut weitergehender Statistik der Bundesagentur für Arbeit gab es ein Jahr später, im Januar 2021 (in der Pandemie) in Hessen insgesamt 1.203.411 Mio. sozialversicherungspflichtig beschäftigte Frauen (Rückgang innerhalb eines Jahres um 0,4 %) im Gegensatz zu 1.435.415 Mio. männlichen Beschäftigten (Rückgang innerhalb eines Jahres um 0,8 %). Dabei waren von den Frauen 616.565 in Vollzeit (Rückgang um 0,5 %) und 586.846 in Teilzeit (Rückgang um 0,3 %) beschäftigt, wohingegen von den Männern 1.254.098 in Vollzeit (Rückgang um 0,8 %) und 181.317 in Teilzeit (Rückgang um 1,5 %) beschäftigt waren.

Zwar hat sich die Erwerbssituation von Frauen während der Pandemie geringfügig verschlechtert, jedoch geringfügiger als bei den männlichen Beschäftigten. Insgesamt hat sich die Erwerbssituation von Frauen in den letzten Jahren verbessert, nicht nur in der Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und dem Arbeitsumfang, sondern auch bezüglich der Schließung der Lohnlücke.

Der Fokus des neuen Hessischen Lohnatlas ist auf die Handlungsmöglichkeiten von Betrieben zur Verbesserung der Entgeltgleichheit gerichtet. Dabei wird der erfolgreich begonnene Sozialpartnerdialog mit dem Ziel der weiteren Verbesserung der Lohnsituation von Frauen und Männern fortgesetzt. Durch das Projekt „Hessischer Lohnatlas“ und vor dem Hintergrund des Fachkräftebedarfs in Hessen konnte eine Sensibilisierung für das Thema Entgeltgleichheit und die Erwerbssituation von Frauen und Männern in Hessen bei den Betrieben und Arbeitgeberverbänden erreicht werden. Sie haben ein großes Interesse daran, zusammen mit den Gewerkschaften die Erwerbssituation von Frauen und Männern in Hessen zu verbessern und Lohnlücken zu schließen. Das Land Hessen hat keine Möglichkeit gesetzgebend tätig zu werden, die Tarifhoheit liegt grundsätzlich geschützt bei den Tarifparteien und damit den Sozialpartnern. Das Land unterstützt jedoch mit der Veröffentlichung der fortlaufend aktualisierten und nach Regionen erhobenen Daten zur Lohnsituation von Frauen und Männern in Hessen die Sozialpartner und die Kommunen bei der Entwicklung von Projekten zur Schließung der Lücken.

Frage 3. Welche Rolle spielt der Frauenpreis Lohngleichheit in diesem Maßnahmenkatalog?

Der Frauenpreis Lohngleichheit ergänzt die in der Antwort zu den Fragen 1 und 2 dargestellten Maßnahmen.

Frage 4. Was erhofft sich die Landesregierung von dem Frauenpreis Lohngleichheit?

Frage 5. Wie trägt der Frauenpreis Lohngleichheit konkret zur Beseitigung der Lohnentgeltlücke zwischen Männern und Frauen bei?

Die Fragen 4 und 5 werden aufgrund des Sachzusammenhangs gemeinsam beantwortet:

Ein wichtiger Baustein zur Beseitigung der Lohnentgeltlücke ist der Grundsatz, dass alle Beschäftigten unabhängig ihres Geschlechts für gleiche Arbeit den gleichen Lohn erhalten. So wird eine gleichwertige, existenzsichernde Lebensgrundlage geschaffen, die zur finanziellen Absicherung im Alter beiträgt. Gleichzeitig ist Lohngleichheit ein Erfolgsfaktor für Arbeitgebende bei der Gewinnung weiblicher Fach- und Führungskräfte.

Daran knüpft die Landesregierung mit dem Hessischen Frauenpreis Lohngleichheit an. Mit dem Preis sollen Unternehmen, Vereine und Institutionen ausgezeichnet werden, in denen die Lohnlücke erfolgreich geschlossen wurde. So wird das vorbildliche Engagement belohnt und mit der einhergehenden Sichtbarkeit erfolgreicher Strategien Anreize für andere Unternehmen, Vereine und Institutionen geschaffen. Diese Sichtbarkeit kann einen Beitrag zur Beseitigung der Lohnentgeltlücke leisten.

Frage 6. Aus welchen Haushaltsmitteln wird dieser Preis finanziert?

Im Einzelplan 08 für das Haushaltsjahr 2021, Kapitel 0806, Buchungskreisnummer 2795 unter Förderprodukt Nr. 4 wird in Ziffer 3.1 B. der „Preis Lohngleichheit“ aufgeführt.

Frage 7. Warum wurde für die Dotierung des Preises eine Höhe von 10.000 € gewählt?

Die Dotierung in Höhe von 10.000 € entspricht den im Haushalt zur Verfügung stehenden Mitteln.

Frage 8. Unter welchen Kriterien erfolgt die Auswahl des Preisträgers?

Die Kriterien sind der Ausschreibung zu entnehmen unter:

→ https://soziales.hessen.de/sites/default/files/media/ausschreibung_fuer_den_frauenpreis_lohngleichheit_2021.pdf.

Frage 9. Wer entscheidet über den Preisträger?

Die Entscheidung trifft eine Jury bestehend aus sieben Mitgliedern unter dem Vorsitz von Herrn Staatsminister Klose.

Frage 10. Wie erfolgte die Auswahl der unter 9. gelisteten Personen?

Die Jurymitglieder wurden aufgrund ihrer Kompetenzen in den für den Hessischen Frauenpreis Lohnungleichheit relevanten Bereichen ausgewählt. Sie haben Erfahrung mit Entgeltsystemen, den notwendigen Faktengrundlagen und der Umsetzung von Chancengleichheit in Unternehmen, Vereinen und Institutionen.

Wiesbaden, 6. Oktober 2021

Kai Klose