



# HESSISCHER LANDTAG

18. 01. 2023

## Kleine Anfrage

**Dr. Dr. Rainer Rahn (fraktionslos) vom 02.01.2023**

**Hessischer Lohnatlas**

**und**

**Antwort**

**Minister für Soziales und Integration**

### Vorbemerkung Fragesteller:

Der Hessische Lohnatlas zeigt insgesamt eine Reduzierung der sog. „Lohnlücke“ zwischen Männern und Frauen. Diese zeigt erhebliche regionale und branchenspezifische Unterschiede. Während die Lohnlücke bei Tätigkeiten ohne Berufsabschluss bei 7,1 % liegt, beträgt sie bei Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen fast 25 % → <https://www.hessischer-lohnatlas.de/>. Da der Einfluss der Landespolitik begrenzt sei, setzt der zuständige Minister auf die Sensibilisierung im „Sozialpartnerdialog“ mit Vertretern der Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaften. Diese sollen das Wissen aus der Untersuchung weitergeben, denn „Tarifverträge können gendergerecht gestaltet werden“ → <https://epaper.fr.de/webreader-v3/index.html#/476902/76-77>.

Die Vorbemerkung des Fragestellers vorangestellt, beantworte ich die Kleine Anfrage wie folgt:

Frage 1. Welches ist nach Auffassung der Landesregierung die Ursache der deutlichen „Lohnlücke“ gerade im Bereich der akademischen Berufe?

Die im Lohnatlas vorgelegten Daten und Ausführungen schaffen Transparenz, um vertiefte Diskurse zur Entgeltgleichheit in großen Branchen in Hessen führen zu können. Die Landesregierung hat für Hessen keine wissenschaftlich fundierten Erkenntnisse darüber, welche Ursachen für einzelne Lohnlücken maßgeblich sind.

Frage 2. Wie groß ist in Hessen die „Lohnlücke“ im Bereich des öffentlichen Dienstes?

Frage 3. Wie groß ist die „Lohnlücke“ im Bereich der Beschäftigten des Landes Hessen (Beamte und Angestellte in Behörden des Landes)?

Frage 4. Wie groß ist die „Lohnlücke“ im Bereich der Beschäftigten von landeseigenen Betrieben (d.h. Betriebe mit einer Beteiligung des Landes von mehr als 50 %)?

Die Fragen 2 bis 4 werden aufgrund des Sachzusammenhangs gemeinsam beantwortet:

Im Bereich des Öffentlichen Diensts in Hessen findet eine grundsätzlich tarifliche Gleichbehandlung von weiblichen und männlichen Beschäftigten statt. Eine unterschiedliche Bezahlung kann nur auf unterschiedlichen Aufgabenzuschnitten beruhen. Eine statistische Erfassung von Daten im Sinne der Fragestellung liegt der Landesregierung nicht vor.

Frage 5. Was versteht die Landesregierung unter „nicht gendergerechter“ Gestaltung von Tarifverträgen?

Nach wissenschaftlichen Erkenntnissen enthalten zahlreiche tarifvertragliche Regelungen – sei es zu Fragen der Arbeitszeit, zum Entgelt, zu Qualifizierungs- und Entlassungsbedingungen – erhebliche Diskriminierungspotenziale. Sie entsprechen nicht den arbeitsrechtlichen Vorgaben, die sich aus dem europäischen und deutschen Recht ergeben. Danach reicht es nicht aus, Regelungen in Tarifverträgen geschlechtsneutral zu formulieren, sie müssen auch in ihrer Wirkung diskriminierungsfrei sein. Es handelt sich demnach nach wissenschaftlicher Definition um

mittelbare Diskriminierungen. Unmittelbare Diskriminierungen sind laut dem Gleichbehandlungsgrundsatz aus Art 3 GG untersagt; Tarifverträge enthalten keine unmittelbaren Diskriminierungen.

Frage 6. Welche Tarifverträge sind in Hessen nach Kenntnis der Landesregierung „nicht gendergerecht“?

Die Landesregierung hat keine Kenntnisse über nicht gendergerechte Tarifverträge in Hessen.

Frage 7. Hat die Landesregierung in der Vergangenheit versucht, im „Sozialpartnerdialog“ mit Vertretern der Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaften, auf eine Reduzierung bzw. Beseitigung der „Lohnlücke“ hinzuwirken?

Es wurden in den letzten Jahren regelmäßige Workshops und Dialoge mit den Sozialpartnern verschiedener Branchen durchgeführt.

Frage 8. Welchen Erfolg hatten die unter 7. aufgeführten Gespräche auf Tarifverträge oder andere Regelungen?

Erfolge aus einem Dialog können wissenschaftlich fundiert nicht gemessen werden.

Wiesbaden, 17. Januar 2023

**Kai Klose**