

## A n t w o r t

des Ministeriums für Familie, Frauen, Jugend, Integration und Verbraucherschutz

auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Jaqueline Rauschkolb und Ingeborg Sahler-Fesel (SPD)  
– Drucksache 17/8711 –

### Equal Pay Day – geschlechterspezifische Einkommensunterschiede abbauen

Die Kleine Anfrage – Drucksache 17/8711 – vom 28. März 2019 hat folgenden Wortlaut:

Der diesjährige Equal Pay Day fand am 18. März statt. Das Datum errechnet sich jedes Jahr neu aus der Zeitspanne, die Frauen länger arbeiten müssen, um auf den Jahresdurchschnittsverdienst eines Mannes zu kommen.

Vor diesem Hintergrund fragen wir die Landesregierung:

1. Welche Maßnahmen sind der Landesregierung bekannt, um die Unterschiede der Verdienste von Frauen und Männern abzubauen?
2. Welche Erkenntnisse hat die Landesregierung bereits über die Auswirkungen des 2018 in Kraft getretenen Entgelttransparenzgesetzes?

Das **Ministerium für Familie, Frauen, Jugend, Integration und Verbraucherschutz** hat die Kleine Anfrage namens der Landesregierung mit Schreiben vom 18. April 2019 wie folgt beantwortet:

Der prozentuale Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern – der sogenannte Gender Pay Gap – ist die Kennzahl für die strukturelle Benachteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt. Die Ursachen für die geschlechtsspezifische Entgeltungleichheit sind komplex. Entsprechend vielfältig sind die Maßnahmen, die geeignet sind, die Unterschiede der Verdienste von Frauen und Männern abzubauen.

Das vorangestellte, beantworte ich die Kleine Anfrage wie folgt:

Zu Frage 1:

Mit dem Bundesgesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen (Entgelttransparenzgesetz) und dem darin geregelten und seit dem 6. Januar 2018 bestehenden individuellen Auskunftsanspruch für Beschäftigte in Unternehmen mit mehr als 200 Beschäftigten ist eine erste wichtige gesetzliche Grundlage zum nachhaltigen Abbau von geschlechtsspezifischer Entgeltungleichheit geschaffen worden.

In Rheinland-Pfalz wird seit dem 1. Januar 2015 die landesweite „Kompetenzstelle für freiwillige Lohntests“ innerhalb des Projekts „Dialog Entgeltgleichheit – Über eine dialogorientierte (Neu) Bewertung von Arbeit zu Entgeltgleichheit“ durch die Landesregierung gefördert. Im Rahmen ihrer Arbeit informiert und sensibilisiert die Kompetenzstelle landesweit und branchenübergreifend kleine und mittlere Unternehmen (KMU) über Entgeltgleichheit bzw. diskriminierungsfreie Vergütung. Dies geschieht durch Netzwerkarbeit und überbetriebliche Informationsveranstaltungen. Im Rahmen einzelbetrieblicher Unterstützungsmaßnahmen wird mit interessierten Unternehmen die betriebliche Situation besprochen und bei Bedarf mithilfe des kostenlosen Analyseinstruments „eg-check.de“ die bestehende Entgeltstruktur untersucht.

Darüber hinaus sind alle frauenpolitischen Maßnahmen, die zu einer Erhöhung der Frauenerwerbstätigkeit bzw. Verbesserung der entsprechenden Rahmenbedingungen führen, geeignet, die geschlechtsspezifische Entgeltlücke zu verringern. Dazu gehören zum Beispiel Projekte zur Unterstützung von Frauen, die in das Erwerbsleben zurückkehren möchten, wie die Beratungsstellen „Neue Chancen“ oder das Projekt „Frauen in Teilzeit“. Maßnahmen und Gesetze zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie, zur Erweiterung des Berufswahlspektrums, wie z.B. durch den Girls Day, oder auch zur Erhöhung des Frauenanteils an Führungspositionen sind ebenfalls wichtige Ansatzpunkte, um gleichberechtigte Erwerbschancen herzustellen und damit Verdienstunterschiede zu reduzieren.

b. w.

Zu Frage 2:

Derzeit liegen noch keine belastbaren Zahlen und Informationen zur Wirksamkeit des Entgelttransparenzgesetzes vor. Insofern bleibt der erste Bericht der Bundesregierung über die Ergebnisse der laufenden Evaluation abzuwarten. Dieser ist zwei Jahre nach Inkrafttreten des Gesetzes im Juli 2019 vorzulegen.

Anne Spiegel  
Staatsministerin