



Schriftliche Anfrage

der Abgeordneten Ruth Müller SPD
vom 01.02.2022

Entwicklung des Gender-Pay-Gap in Bayern

Die Staatsregierung wird gefragt:

1. Wie hat sich die sogenannte unbereinigte Lohnlücke zwischen vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern in Bayern in den vergangenen fünf Jahren entwickelt (bitte Darstellung nach Regierungsbezirken, Landkreisen und kreisfreien Städten)? 2
 2. Wie hat sich die sogenannte bereinigte Lohnlücke zwischen Frauen und Männern in Bayern in den vergangenen fünf Jahren entwickelt (bitte Darstellung nach Regierungsbezirken, Landkreisen und kreisfreien Städten)? 3
 3. Wie ist Bayern diesbezüglich im deutschlandweiten Vergleich zu verorten (bitte Darstellung im prozentualen Vergleich mit den anderen Bundesländern)? 3
 4. Worin sieht die Staatsregierung politische Einflussmöglichkeiten, um die Auswirkungen von Hochlohn- und Niedriglohn-Regionen, vom Berufswahlverhalten der Frauen, aber auch von Kinderbetreuungszeiten positiv zu verändern, um eine Bereinigung des Gender-Pay-Gap zu erreichen? 4
- Hinweise des Landtagsamts 6

Antwort

des Staatsministeriums für Familie, Arbeit und Soziales

vom 02.03.2022

- 1. Wie hat sich die sogenannte unbereinigte Lohnlücke zwischen vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern in Bayern in den vergangenen fünf Jahren entwickelt (bitte Darstellung nach Regierungsbezirken, Landkreisen und kreisfreien Städten)?**

Der unbereinigte Gender-Pay-Gap vergleicht die durchschnittlichen Bruttostundenverdienste aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer miteinander. Dabei werden nicht nur die Verdienste von Beschäftigten in Vollzeit, sondern auch in Teilzeit, Altersteilzeit sowie von geringfügig Beschäftigten berücksichtigt. Basis für die Berechnung des Gender-Pay-Gap sind die Daten der vierjährigen Verdienststrukturerhebung. Der unbereinigte Gender-Pay-Gap wird jährlich berechnet, indem die Ergebnisse der Verdienststrukturerhebung (zuletzt für das Berichtsjahr 2018) in den Zwischenjahren mit den jährlichen Veränderungsdaten der Vierteljährlichen Verdiensterhebung fortgeschrieben werden. Die Angaben zum unbereinigten Gender-Pay-Gap für 2019 und 2020 sind daher vorläufig.

Beim unbereinigten Gender-Pay-Gap im Jahr 2020 ist zu beachten, dass Sondereffekte infolge der Kurzarbeit in der Coronakrise die Veränderung des Gender-Pay-Gap beeinflussen können. Die Höhe des Einflusses der verstärkten Kurzarbeit auf den Gender-Pay-Gap kann aus den vorliegenden Daten nicht quantifiziert werden. Informationen zu Kurzarbeitenden liegen in der Erhebung nicht vor. Kurzarbeitergeld federt die individuellen Einkommensverluste zwar zum Großteil ab, es zählt aber nicht zum Bruttoverdienst und fließt daher nicht in die Berechnung des Gender-Pay-Gap ein. Die Entwicklung des unbereinigten Gender-Pay-Gap in Bayern seit 2017 zeigt nachfolgende Tabelle.

Tabelle 1: Entwicklung des unbereinigten Gender-Pay-Gap in Bayern seit 2017

Jahr	Unbereinigter Gender Pay Gap (in Prozent)
2017	24
2018	24
2019	23 ¹
2020	23 ¹

1 Vorläufige Ergebnisse

Datenbasis: Verdienststrukturerhebungen, fortgeschrieben mit Ergebnissen der Vierteljährlichen Verdiensterhebung

Quelle: Landesamt für Statistik

Der Wert für das Jahr 2021 liegt noch nicht vor.

Regionalisierte Daten für eine Darstellung nach Regierungsbezirken, Landkreisen und kreisfreien Städten stehen nicht zur Verfügung.

2. Wie hat sich die sogenannte bereinigte Lohnlücke zwischen Frauen und Männern in Bayern in den vergangenen fünf Jahren entwickelt (bitte Darstellung nach Regierungsbezirken, Landkreisen und kreisfreien Städten)?

Der bereinigte Gender-Pay-Gap wurde bisher alle vier Jahre auf Basis von Daten der vierjährigen Verdienststrukturerhebung berechnet. Der aktuellste verfügbare Wert bezieht sich auf das Jahr 2018 und lag in Bayern bei 7,1 Prozent.

Demnach verdienen Arbeitnehmerinnen im Durchschnitt auch unter der Voraussetzung vergleichbarer Tätigkeit und äquivalenter Qualifikation im Jahr 2018 pro Stunde rund sieben Prozent weniger als Männer. Es ist jedoch davon auszugehen, dass die Unterschiede geringer ausfielen, wenn weitere Informationen über lohnrelevante Einflussfaktoren für die Analysen zur Verfügung stünden, vor allem Angaben zu Erwerbsunterbrechungen.

Regionalisierte Daten für eine Darstellung nach Regierungsbezirken, Landkreisen und kreisfreien Städten stehen nicht zur Verfügung.

3. Wie ist Bayern diesbezüglich im deutschlandweiten Vergleich zu verorten (bitte Darstellung im prozentualen Vergleich mit den anderen Bundesländern)?

Die unbereinigte Lohnlücke zwischen Frauen und Männern lag in Bayern im Jahr 2020 um vier Prozentpunkte höher als im deutschlandweiten Durchschnitt.

Die bereinigte Lohnlücke zwischen Frauen und Männern war in Bayern 2018 um 1,2 Prozentpunkte höher als im bundesweiten Durchschnitt.

Nachfolgende Tabelle stellt den unbereinigten Gender-Pay-Gap im Jahr 2020 und den bereinigten Gender-Pay-Gap im Jahr 2018 in den Bundesländern und in Deutschland dar.

Tabelle 2: Unbereinigter Gender-Pay-Gap 2020¹ und bereinigter Gender-Pay-Gap 2018 nach Bundesländern

Bundesland	Unbereinigter Gender-Pay-Gap 2020 (in Prozent)	Bereinigter Gender-Pay-Gap 2018 (in Prozent)
Schleswig-Holstein	13	5,5
Hamburg	21	6,6
Niedersachsen	19	6,4
Bremen	22	7,0
Nordrhein-Westfalen	18	5,3
Hessen	18	5,5
Rheinland-Pfalz	15	4,7
Baden-Württemberg	23	6,8
Bayern	22	7,1
Saarland	20	4,6
Berlin	10	3,6
Brandenburg	6	6,1
Mecklenburg-Vorpommern	6	5,7
Sachsen	7	6,6
Sachsen-Anhalt	8	5,9

Bundesland	Unbereinigter Gender-Pay-Gap 2020 (in Prozent)	Bereinigter Gender-Pay-Gap 2018 (in Prozent)
Thüringen	5	5,7
Deutschland	18	5,9

1 Vorläufige Ergebnisse

Datenbasis: Verdienststrukturerhebungen, fortgeschrieben mit Ergebnissen der Vierteljährlichen Verdiensterhebung

Quelle: Landesamt für Statistik

4. **Worinsieht die Staatsregierung politische Einflussmöglichkeiten, um die Auswirkungen von Hochlohn- und Niedriglohn-Regionen, vom Berufswahlverhalten der Frauen, aber auch von Kinderbetreuungszeiten positiv zu verändern, um eine Bereinigung des Gender-Pay-Gap zu erreichen?**

Ein Großteil des unbereinigten Gender-Pay-Gap kann auf strukturbedingte Ursachen zurückgeführt werden. Beispielsweise arbeiten Frauen häufiger als Männer in Branchen und Berufen, in denen geringere Löhne gezahlt werden. Die geschlechtsspezifische Berufswahl spielt hier noch immer eine große Rolle. Auch unterbrechen Frauen ihre Erwerbstätigkeit häufiger für eine Familienphase und arbeiten anschließend häufiger als Männer in Teilzeit und in Minijobs.

Deshalb setzt sich die Staatsregierung mit ihrer Familien-, Frauen- und Gleichstellungspolitik dafür ein, insbesondere die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter zu verbessern und einen Bewusstseinswandel in der Gesellschaft hin zu gleichberechtigten Rollenbildern sowohl für Männer als auch für Frauen weiter voranzubringen.

Um die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt weiter zu verbessern, ist der bedarfsgerechte Ausbau und ein verlässliches Angebot im Bereich der Kinderbetreuung für die Staatsregierung von zentraler Bedeutung. Bayern unterstützt mit Landesmitteln für die Betriebskostenförderung den bedarfsgerechten Ausbau der Kindertagesbetreuung und schafft gemeinsam mit den Kommunen über Sonderinvestitionsprogramme weitere Betreuungsplätze im Vorschulbereich (U6-Ausbau) sowie Hortplätze.

Mit Einführung der kindbezogenen Förderung nach dem Bayerischen Kinderbildungs- und -betreuungsgesetz (BayKiBiG) haben sich die Kinderbetreuungseinrichtungen sowie die Angebote der Kindertagespflege von (verlängerten) Halbtageeinrichtungen zu Ganztagsangeboten gewandelt und leisten damit einen entscheidenden Beitrag für die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit.

Da traditionelle Rollenbilder noch immer das Berufswahlverhalten von Frauen und Männern beeinflussen, setzt sich die Staatsregierung dafür ein, Rollenbilder aufzulösen. Deshalb fördert die Staatsregierung neue Fortbildungen für Erzieherinnen und Erzieher zu Gendersensibilität und Medienkompetenz in Kindertageseinrichtungen. Fortbildungsmodule dienen zur selbständigen Weiterbildung für Erziehende und fördern das pädagogische Verständnis im geschlechtergerechten Umgang mit Mädchen und Jungen und in ihrer Identitätsentwicklung.

Die Aktionstage „Girls‘ Day“ und „Boys‘ Day“ unterstützen junge Menschen bei der Berufswahl und bieten Schülerinnen und Schülern ab der fünften Jahrgangsstufe geschlechtergerechte Berufsorientierung. Bayerische Schulen, Unternehmen, Hochschulen, Arbeitsagenturen, Kommunen und viele weitere Stellen bieten Informationen und Schnupperangebote für Jugendliche an, um verschiedenste Berufe kennenzulernen.

Da Unterbrechungen im Erwerbsverlauf und die Beschäftigung in Teilzeit und Minijobs als Ursachen des Gender-Pay-Gap identifiziert sind, unterstützt die Staatsregierung Frauen bei der Rückkehr in den Beruf. Gemeinsam mit dem Europäischen Sozialfonds (ESF) werden Servicestellen für Frauen, die sich beruflich neu orientieren, in den Beruf zurückkehren oder sich selbständig machen wollen, unterstützt. Zudem fördert die Staatsregierung aus dem Arbeitsmarktfonds in arbeitsmarktlichen Schwerpunktregionen Projekte zur beruflichen Eingliederung von Frauen, damit diese ihre Potenziale einsetzen und entwickeln können, um ihre Chancen am Arbeitsmarkt zu verbessern.

Hinweise des Landtagsamts

Zitate werden weder inhaltlich noch formal überprüft. Die korrekte Zitierweise liegt in der Verantwortung der Fragestellerin bzw. des Fragestellers sowie der Staatsregierung.

—————

Zur Vereinfachung der Lesbarkeit können Internetadressen verkürzt dargestellt sein. Die vollständige Internetadresse ist als Hyperlink hinterlegt und in der digitalen Version des Dokuments direkt aufrufbar. Zusätzlich ist diese als Fußnote vollständig dargestellt.

Drucksachen, Plenarprotokolle sowie die Tagesordnungen der Vollversammlung und der Ausschüsse sind im Internet unter www.bayern.landtag.de/parlament/dokumente abrufbar.

Die aktuelle Sitzungsübersicht steht unter www.bayern.landtag.de/aktuelles/sitzungen zur Verfügung.