



Schriftliche Anfrage

der Abgeordneten **Dr. Simone Strohmayer SPD**
vom 22.01.2024

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)? 2
 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 Niedriglohnregionen, 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 23.02.2024

- 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)?**

Daten zur Entwicklung der unbereinigten Lohnlücke seit 2019 für alle Beschäftigten und seit 2022 für Vollzeitbeschäftigte können untenstehender Tabelle entnommen werden.

Bis zum Berichtsjahr 2021 wurde der unbereinigte Gender Pay Gap jährlich auf Basis der Daten der vierjährigen Verdienststrukturerhebung berechnet, indem die Ergebnisse der Erhebung (zuletzt durchgeführt für das Berichtsjahr 2018) in den Zwischenjahren mit den jährlichen Veränderungsraten der vierteljährlichen Verdiensterhebung fortgeschrieben wurden. Seit dem Berichtsjahr 2022 bildet die Verdiensterhebung die Datenbasis zur Berechnung des unbereinigten Gender Pay Gap. Die Ergebnisse basieren auf dem repräsentativen Erhebungsmonat April. Zwischen den Berichtsjahren 2021 und 2022 ist deshalb ein Zeitreihenbruch entstanden und die Ergebnisse ab 2022 sind nur eingeschränkt mit den Vorjahren vergleichbar.

Regionalisierte Daten werden nicht erhoben, weshalb keine Angaben zu Regierungsbezirken, Landkreisen und kreisfreien Städten gemacht werden können.

Entwicklung des unbereinigten Gender Pay Gap in Bayern seit 2019 ¹⁾		
Jahr	Unbereinigter Gender Pay Gap	
	in Prozent	
	alle Beschäftigte	Vollzeitbeschäftigte ²⁾
2019	23	
2020	22	
2021	21	
2022	21	19
2023	21	19

1) Zwischen 2021 und 2022: Bruch in der Zeitreihe.

2) Vollzeitbeschäftigte inkl. Auszubildende.

Datenbasis: Bis 2021: Verdienststrukturerhebung 2018, fortgeschrieben mit Ergebnissen der Vierteljährlichen Verdiensterhebung. Ab 2022: Verdiensterhebung.

Quelle: Landesamt für Statistik, 2024

- 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)?**

Daten zur Entwicklung der bereinigten Lohnlücke in Bayern seit 2022 können untenstehender Tabelle entnommen werden.

Für die Jahre 2019 bis 2021 konnte auf der damaligen Grundlage der vierjährigen Verdiensterhebung kein bereinigter Gender Pay Gap berechnet werden. Der bereinigte Gender Pay Gap wird seit dem Berichtsjahr 2022 jährlich auf Basis der neuen Ver-

diensterhebung berechnet. Die Ergebnisse basieren auf dem repräsentativen Erhebungsmonat April. Zu berücksichtigen ist hier, dass der bereinigte Gender Pay Gap als Obergrenze für eine mögliche Verdienstdiskriminierung zu verstehen ist, weil nicht sämtliche verdienstrelevanten Einflussfaktoren für die Analyse zur Verfügung stehen. So liegen in der Verdiensterhebung beispielsweise keine Angaben zu familienbedingten Erwerbsunterbrechungen vor.

Regionalisierte Daten werden nicht erhoben, weshalb keine Angaben zu Regierungsbezirken, Landkreisen und kreisfreien Städten gemacht werden können.

Entwicklung des bereinigten Gender Pay Gap in Bayern seit 2022	
Jahr	Bereinigter Gender Pay Gap
	in Prozent
2022	7
2023	7

Datenbasis: Verdiensterhebung.

Quelle: Landesamt für Statistik, 2024

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

Daten zur unbereinigten Lohnlücke nach Bundesländern für das Jahr 2023 können untenstehender Tabelle entnommen werden.

Der bereinigte Gender Pay Gap kann nicht im Ländervergleich dargestellt werden, weil jedes Land selbst über die Veröffentlichung des bereinigten Gender Pay Gap entscheidet. Die unbereinigte Lohnlücke zwischen Frauen und Männern ist in Bayern mit 21 Prozent größer als im deutschlandweiten Durchschnitt. Die bereinigte Lohnlücke zwischen den Geschlechtern fällt in Bayern mit 6 Prozent ebenfalls größer aus als im Bundesdurchschnitt.

Unbereinigter Gender Pay Gap 2023 nach Bundesländern	
Bundesland	Unbereinigter Gender Pay Gap 2023
	in Prozent
Schleswig-Holstein	12
Hamburg	18
Niedersachsen	18
Bremen	19
Nordrhein-Westfalen	17
Hessen	20
Rheinland-Pfalz	15
Baden-Württemberg	22
Bayern	21
Saarland	18
Berlin	11
Brandenburg	4
Mecklenburg-Vorpommern	7
Sachsen	9
Sachsen-Anhalt	5

Unbereinigter Gender Pay Gap 2023 nach Bundesländern	
Bundesland	Unbereinigter Gender Pay Gap 2023
	in Prozent
Thüringen	7
Deutschland	18

Datenbasis: Verdiensterhebung 2023.

Quelle: Landesamt für Statistik, 2024

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

Das Lohngefälle (zwischen Frauen und Männern) hat vor allem strukturelle Ursachen und ist nur zu einem geringen Teil auf direkte Diskriminierung von Frauen zurückzuführen. So arbeiten Frauen häufiger in Berufen und Branchen, in denen geringere Löhne gezahlt werden, oder in Teilzeit und Minijobs. Frauen unterbrechen ihre Erwerbstätigkeit häufiger für Familienphasen und übernehmen auch einen Großteil der Sorgearbeit. Hinzu kommt, dass nur knapp jede dritte Führungskraft (2022: 28,9 Prozent) weiblich ist (Quelle: Statistisches Bundesamt [Destatis] 2024).

Daher ist es geboten, traditionelle Rollenbilder von Frauen und Männern aufzubrechen. Diese beeinflussen noch immer die Berufs- und Studienwahl, dabei sollten hier allein die persönlichen Interessen und Begabungen ausschlaggebend sein. Das Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales (StMAS) ist daher Partner der Initiative Klischeefrei, ein Bündnis aus Bildung, Politik, Wirtschaft und Forschung zur Förderung der Berufs- und Studienwahl ohne Geschlechterklischees. Mit Einblicken in technische und naturwissenschaftliche Berufe im Rahmen von Veranstaltungen zum Girls' Day kann darüber hinaus der Anteil von Frauen im MINT-Bereich gefördert und dieses zukunftssträchtige Berufsfeld für sie erschlossen werden. Das StMAS porträtiert darüber hinaus auf der Website „Jede anders stark!“ (<http://www.bayerns-frauen.de/>) starke Frauen, die diese ermutigen sollen, ihren eigenen Weg zu gehen. Keine Frau sollte sich durch gesellschaftliche Erwartungen einschränken. Diese Frauen sind Mutmacherinnen und Vorbilder, die Bewegung in überholte Geschlechterrollen bringen.

Ein weiterer entscheidender Faktor ist nach wie vor die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit. Dafür muss einerseits ein qualitativ hochwertiges und bedarfsgerechtes Angebot an Kindertagesbetreuung zur Verfügung stehen. Eltern benötigen möglichst flexibel anpassbare und verlässliche Angebote. Das Ziel, diese auszubauen, ist auch im Koalitionsvertrag der aktuellen Legislaturperiode fest verankert.

Die staatliche Betriebskostenförderung für Kitas berücksichtigt in der Förderformel bereits jetzt sog. Buchungszeitfaktoren, d. h. je länger ein Kind betreut wird, desto mehr Förderung erhält die Kita. Dies kann als Anreiz für Kitas dienen, längere Öffnungszeiten anzubieten.

Längere und flexiblere Öffnungszeiten sind jedoch nur mit ausreichendem Personal realisierbar. Daher steht im Fokus des Freistaates die Unterstützung der zuständigen Kommunen und der Träger bei der Bekämpfung des Fachkräftemangels. Dazu ist ein ganzes Bündel an Maßnahmen bereits abgeschlossen oder aktuell in der Umsetzung. Insbesondere das neue Gesamtkonzept zur beruflichen Aus- und Weiterbildung in Verbindung mit der staatlichen Förderung des Einsatzes von Teamkräften

versprechen große Fortschritte. Die Zahl der staatlich geförderten Teamkräfte soll in dieser Legislaturperiode von 6000 auf 12000 Kräfte verdoppelt werden.

Daneben ist insbesondere der Ausbau der Ganztagsbetreuung für Kinder im Grundschulalter eine entscheidende familien-, sozial- und integrationspolitische Zukunftsaufgabe der kommenden Jahre. Eine zuverlässige und gute Ganztagsbetreuung stärkt die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit. Mit dem Landesförderprogramm Ganztagsausbau stehen 461 Mio. Euro an Bundesmitteln für Investitionen in Bayern zum Abruf durch die Kommunen bereit.

Darüber hinaus werden mit dem Familienpakt Bayern Unternehmen dabei unterstützt, familienfreundliche Rahmenbedingungen zu schaffen. Durch die Etablierung einer familienfreundlichen Unternehmenskultur fällt Eltern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf leichter, was wiederum positive Effekte auf die Frauenerwerbstätigkeit und die Kinderbetreuungszeiten haben kann. Der Familienpakt Bayern wurde im Jahr 2014 gegründet und ist ein Zusammenschluss der Staatsregierung, der Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. (vbw), des Bayerischen Industrie- und Handelskammertages e. V. (BIHK) und des Bayerischen Handwerkstages e. V. (BHT).

Politische Möglichkeiten zur Bereinigung des Gender Pay Gap bestehen im Bereich der Lohnfindung nicht: Die Lohnfindung liegt als wesentlicher Inhalt der Tarifautonomie in den Händen der Sozialpartner. Die Tarifautonomie ist als Teil der Koalitionsfreiheit verfassungsrechtlich geschützt; die Politik hat sich aufgrund der staatlichen Neutralitätspflicht zurückzuhalten. Im Rahmen ihrer Möglichkeiten appelliert die Staatsregierung immer wieder an die Sozialpartner, gerade in sozialen Berufen und systemrelevanten Tätigkeiten für eine bessere Bezahlung zu sorgen.

Ob speziell in unterschiedlichen Regionen unterschiedliche Löhne gezahlt werden, hängt nicht zuletzt davon ab, ob die Tarifpartner Lohntarifverträge als Flächen- oder als Haustarifverträge abschließen. Hierauf hat die Staatsregierung vor dem Hintergrund der Tarifautonomie keinen Einfluss.

Auch kommt eine politische Einflussnahme über den gesetzlichen Mindestlohn nicht in Betracht. Darüber, ob und inwieweit der gesetzliche Mindestlohn dazu beigetragen hat, den Gender Pay Gap zu verringern, liegen der Staatsregierung keine gesicherten Daten vor. Unabhängig davon liegt das bundesgesetzlich geregelte Verfahren zur Anpassung des gesetzlichen Mindestlohns in den bewährten Händen der unabhängigen, paritätisch mit Mitgliedern der Sozialpartner besetzten Mindestlohnkommission und nicht in den Händen der Politik (vgl. §§ 4 ff Mindestlohngesetz). Insofern ist der gesetzliche Mindestlohn aus Sicht der Staatsregierung kein politisches Instrument, um die Bereinigung des Gender Pay Gap zu erreichen.

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.