



Bayerisches Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales
80792 München

Frau Präsidentin
des Bayerischen Landtags
Maximilianeum
81627 München

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom

PI/G-4255-2/1461 A
02.02.2022

Unser Zeichen, Unsere Nachricht vom
Bitte bei Antwort angeben

VI5/0013.05-3/245

DATUM

02.03.2022

Schriftliche Anfrage der Frau Abgeordneten Ruth Müller betreffend „Entwicklung des Gender Pay Gaps in Bayern“

Sehr geehrte Frau Präsidentin,

die Schriftliche Anfrage der Frau Abgeordneten Ruth Müller betreffend „Entwicklung des Gender Pay Gaps in Bayern“ beantworte ich wie folgt:

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 Veränderungsraten 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 Corona-Krise die Veränderung des Gender Pay Gap beeinflussen haben 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: Bayerisches 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 bereinigten 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 7 % 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 prozentualem 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
Thüringen	5	5,7
Deutschland	18	5,9

¹⁾ Vorläufige Ergebnisse.

Datenbasis: Verdienststrukturerhebungen, fortgeschrieben mit Ergebnissen der Vierteljährlichen Verdiensterhebung
Quelle: Bayerisches Landesamt für Statistik

4. Worin sieht die Bayerische 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 Gaps zu erreichen?

Ein Großteil des unbereinigten Gender Pay Gaps 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 Bayerische 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 Bayerische 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) Halbtageseinrichtungen 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 Bayerische Staatsregierung dafür ein, Rollenbilder aufzulösen. Deshalb fördert die Bayerische 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 Gaps identifiziert sind, unterstützt die Bayerische 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 Bayerische Staatsregierung aus dem Arbeitsmarktfonds in arbeitsmarktlichen Schwerpunktregionen Projekte zur beruflichen Eingliederung von Frauen, damit diese ihre Potentiale einsetzen und entwickeln können, um ihre Chancen am Arbeitsmarkt zu verbessern.

Mit freundlichen Grüßen

gez.
Ulrike Scharf