



Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 18. Februar 2013 zum

a) Gesetzentwurf der Abgeordneten Gabriele Hiller-Ohm, Anette Kramme, Josip Juratovic, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der SPD

Entwurf eines Gesetzes zur Durchsetzung des Entgeltgleichheitsgebotes für Frauen und Männer (Entgeltgleichheitsgesetz) (BT-Drucksache 17/9781)

b) Antrag der Abgeordneten Renate Künast, Beate Müller-Gemmeke, Ekin Deligöz, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Frauen verdienen mehr - Entgeltdiskriminierung von Frauen verhindern
(BT-Drucksache 17/8897)

Christian M. Böhnke, Hamburg

1. Einleitung und Zielstellung der Stellungnahme

Mit den nachfolgenden Ausführungen nimmt der Autor, basierend auf seinen beruflichen Erfahrungen in der Funktion als Personalberater für hochqualifizierte Frauen, Stellung zu dem o.a. Gesetzentwurf zur Durchsetzung des Entgeltgleichheitsgebotes sowie zum ebenfalls o.a. Antrag: „Frauen verdienen mehr - Entgeltdiskriminierung von Frauen verhindern“.

Der Autor beschränkt sich in seinen Ausführungen bewusst auf eine praxisnahe Betrachtung und erhebt dabei ausdrücklich keinen Anspruch auf universelle Gültigkeit der geschilderten Einschätzungen bezüglich der Voraussetzungen und möglichen Auswirkungen des Gesetzesvorhabens auf die Praxis. Wo es nötig erscheint, werden zur Objektivierung des Sachverhalts auf entsprechende Untersuchungen anerkannter Institutionen unabhängig ihrer politischen Ausrichtung oder der dahinter stehenden Trägerschaft herangezogen. So finden sich sowohl amtliche Daten aus offiziellen Quellen in den Ausführungen, als auch Auszüge aus gewerkschaftsnaher Literatur.

Im Rahmen der nachfolgenden Stellungnahme beziehe ich mich, basierend auf meinem Erfahrungsschatz als Managing Partner einer auf hochqualifizierte Frauen spezialisierten Personalberatung, schwerpunktmäßig auf folgende Fragestellungen:

- Inwiefern sind in der unternehmerischen Praxis tatsächliche Anhaltspunkte erkennbar, welche die Annahme einer dezidiert geschlechtlich bedingten Entgeltdiskriminierung von Frauen unterstützen?
- Sind auch Frauen in gehobenen Führungsfunktionen von einer geschlechtlich bedingten „Entgeltdiskriminierung“ betroffen?
- Inwiefern ist der vorliegende Gesetzentwurf dazu geeignet, die Einkommensunterschiede zwischen den Geschlechtern zu reduzieren?
- Welche Gründe sprechen aus der Praktikersicht gegen eine Verabschiedung des vorliegenden Gesetzentwurfes?

2. Ausgangsposition: Gleichstellung von Frauen und Männern als gesellschaftlicher Auftrag und grundgesetzliche Verantwortung

Die rechtliche Gleichstellung von Frauen und Männern als eine zentrale Grundlage einer aufgeklärten Gesellschaft ist nicht nur gesetzlich festgeschrieben (vgl. u.a. Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes (GG) der Bundesrepublik Deutschland); sie ist vielmehr eine unbestreitbare Voraussetzung für eine einvernehmliche gesellschaftliche Koexistenz der Geschlechter. Dies impliziert neben denselben Rechten und Pflichten für Frauen und Männer gleichermaßen selbstverständlich auch eine konsequente Ableh-

nung gegenüber jeglicher Form der geschlechtlichen Diskriminierung. Auch Artikel 3 Absatz 3 GG besagt bekanntlich ausdrücklich, dass „niemand (...) wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden“ darf und führt des Weiteren aus: „Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.“

2.1 Geschlechtsbedingte Entgeltdifferenzen verletzen Rechtes auf Gleichbehandlung

Wo auch immer in der gesellschaftlichen Praxis eine über Einzelfälle hinausgehende Verletzung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Frauen und Männern stattfindet, ist eine Intervention des Gesetzgebers grundsätzlich möglich und in der Regel auch zu prüfen. Ein solcher Verstoß gegen das Gleichbehandlungsgebot ist ohne Frage überall dort gegeben, wo Frauen und Männer für gleiche oder aber vergleichbare Arbeit einzig oder aber maßgeblich aufgrund ihrer Geschlechtszugehörigkeit unterschiedlich entlohnt werden. Insofern stimmt der Autor zunächst hinsichtlich der Ausgangsposition des Gesetzesentwurfes der Abgeordneten Gabriele Hiller-Ohm, Franz Müntefering, Dr. Frank-Walter Steinmeier und weiterer Abgeordneten der SPD-Fraktion im Bundestag grundsätzlich überein.

2.2. Fakten zum Gender Pay Gap in Deutschland: Einkommensunterschiede zwischen den Geschlechtern

Zum Thema Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern existiert heute ein breit gefächertes Angebot wissenschaftlicher Studien und weiterer Literatur. Damit ist davon auszugehen, dass dieses Thema heute ausreichend empirisch untersucht ist, um fundierte Aussagen zu ermöglichen.

Unter anderem weist das Statistische Bundesamt¹ ein „Gender Pay Gap“ in Höhe von 23 Prozent aus, welches damit deutlich über dem EU-Durchschnitt mit 17 % liegt, und benennt u.a. eine horizontale und vertikale Segregation als Gründe, wenngleich der vorliegende Gesetzesentwurf unter Punkt A darauf hinweist, dass „mehr als die Hälfte des Entgeltunterschiedes zwischen Frauen und Männern (...) aber nicht durch unterschiedliche soziale und berufliche Merkmale von Frauen und Männern zu erklären“ sei, so dass hiervon auf eine geschlechtsspezifische „Entgeltdiskriminierung“ geschlossen wird, ohne dass weitere lohdeterminierende Faktoren ausführlicher in Betracht gezogen werden.

„Das verbleibende Drittel des Gender Pay Gap lässt sich nicht auf strukturell unterschiedliche arbeitsplatzrelevante Merkmale zurückführen. Bezogen auf den für 2006 veröffentlichten Gender Pay Gap lag der um den Einfluss dieser Merkmale statistisch

bereinigten Verdienstunterschied bei rund 8%. Dies bedeutet, dass Frauen auch bei gleicher Qualifikation und Tätigkeit je Stunde durchschnittlich 8% weniger als Männer verdienen.

Dieser Wert stellt insofern eine Obergrenze dar, als einige weitere Faktoren, die zur Erklärung des Verdienstunterschieds beitragen könnten, in der Analyse nicht berücksichtigt werden konnten, da die entsprechenden Angaben nicht vorlagen.“ Quelle: Statistisches Bundesamt (2012)

2.3 Gender Pay Gap nicht automatisch gleichbedeutend mit Entgeltdiskriminierung

Es zeigt sich demnach, dass die Entgeltdifferenzen Frauen und Männern zu einem überwiegenden Anteil durch geschlechtsspezifische Unterschiede in produktivitätsrelevanten Merkmalen erklärt werden können. Einige dieser Faktoren sind grundsätzlich nicht zu begrüßen, beispielsweise weil sie dem Gerechtigkeitsempfinden widersprechen. So ist kaum nachvollziehbar, warum Hilfskräfte oder gelernte Kräfte, beispielsweise in sozialen Berufen deutlich weniger verdienen, als beispielsweise im Baugewerbe. Auch ist weitgehend unstrittig, dass Frauen mehr als zwei Drittel der Niedriglohnarbeiter ausmachen. Von einer geschlechtlichen Diskriminierung zu sprechen ist jedoch erst dann legitim, wenn innerhalb derselben Branchen geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Entlohnung einer gleichen Arbeit durch vergleichbar qualifizierte Mitarbeiter erkennbar sind. Hierbei jedoch von einer

„mittelbaren Entgeltdiskriminierung“ zu sprechen, wie es der vorliegende Antrag von BÜNDNIS 90 / DIE GRÜNEN (vgl. Seite 4) tut, ist angesichts freier Berufswahl in Deutschland nur schwer nachvollziehbar.

Wenngleich nach Ansicht des Autors auch eine tatsächliche Entgeltdiskriminierung von Frauen aufgrund ihres Geschlechtes in Höhe von „nur“ acht Prozent gesellschaftspolitisch ebenso wenig akzeptabel sind wie die im Gesetzesentwurf angegebenen 23 Prozent, erscheint diese gebotene Differenzierung aus Gründen der Sachlichkeit geboten.

Desweiteren stimmt der Autor nicht mit der Annahme des Antragstellers darin überein, dass eine systematische Ungleichbehandlung bei der Entlohnung von Frauen („Entgelt-diskriminierung“) als einzige Erklärung für die nach Abzug der geschlechtsspezifischen Faktoren das verbleibende Gap in Frage kommt. Tatsächlich aber erleben wir in unserer Praxis als Personalberater für Frauen eine Fülle weiterer Faktoren, die zumindest weitere Erklärungen als denkbar erscheinen lassen. Beispielsweise kamen Forscher der Universität Bielefeld, der Universität Konstanz sowie des DIW in repräsentativen Studien zu dem kaum überraschenden Ergebnis, dass eine unterschiedliche Entlohnung von Männern und Frauen in der Bevölkerung mehrheitlich klar abgelehnt wird. Nach den persönlichen Vorstellungen bezüglich eines gerechten Entgelts für eine spezifische Arbeit befragt, zeigte sich jedoch, dass Frauen sowohl deutlich geringere Ansprüche an die eigene Entgelthöhe (rund ein Viertel weniger im Vergleich zur Einschätzung dessen, was Männer als

¹ Statistisches Bundesamt: *Gender Pay Gap: Zwei Drittel lassen sich strukturell erklären* https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/VerdiensteArbeitskosten/VerdienstunterschiedeMaennerFrauen/Aktuell_Verdienstunterschied.html
%20Mit%20freundlichen%20Gr%C3%BC%C3%9Fen

gerecht angegeben hatten) und also auch ihren Geschlechtsgenossinnen ein deutlich geringes Einkommen zugestehen wollten als vergleichbaren Männern.²

Auch die gewerkschaftsnahe Hans-Böckler-Stiftung weist in Ihrem Kurz-Dossier zur Einkommensungleichheit von Frauen und Männern³ in klaren Worten aus: „Was Männer und Frauen bei gleicher Qualifikation und bei gleicher Verantwortung in einem Betrieb verdienen, ist selten bekannt und von Intransparenz gekennzeichnet.“

Dieses Ergebnis differenzierter Betrachtung wäre auch eine mögliche Erklärung, weshalb sich das vom Statistischen Bundesamt ausgewiesene Gender Pay Gap zwischen 2006 und 2010 lediglich um 1 % verringert hat. Legen wir anstelle von 23 Prozent der unbereinigten Einkommensunterschiede stattdessen die bereinigte Zahl von acht Prozent als Ausgangswert zugrunde, so ergibt sich eine Angleichung von 12,5 Prozent. Eine solche Anpassung würde auch infolge der proportionalen Zunahme akademisch ausgebildeter Frauen sowie des zu beobachtenden Nachfrageanstiegs seitens der Unternehmen nach weiblichen Fach- und Führungskräften⁴ kongruent erscheinen.

2.4 Sind auch Frauen in gehobenen Führungsfunktionen von einer geschlechtlich bedingten „Entgeltdiskriminierung“ betroffen?

Den vorbehaltlich des Eingangs angeführten Hinweis', demzufolge die den nachfolgenden Einschätzungen zu Grunde liegenden Beobachtungen nicht wissenschaftlich validiert sind, ergänzend, lässt sich anmerken, dass die Einblicke sich weitgehend auf Gespräche mit unserer Klientel weiblicher Fach-Führungskräfte basieren. Der Autor erhebt dabei keineswegs den Anspruch der vorbehaltlosen Übertragbarkeit seiner Aussagen auch auf nicht-leitende Mitarbeiter.

Auf den ersten Blick erstaunlich fällt bei der Betrachtung der vorliegenden Daten auf, dass das Gender Pay Gap unmittelbar mit dem Bildungsniveau von Frauen korreliert ist:

- Niedrige Bildung (Haupt- oder Realschulabschluss): 11 Prozent.
- Mittlere Bildung (Abitur): 19 Prozent
- Höhere Abschlüsse (bspw. Studium): 27 Prozent

Die Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern steigen desweiteren signifikant mit dem Alter. Während die Differenz in der Altersstufe unter 24 Jahren gerade noch 2 Prozent, sind es unter 25- bis 34-jährigen Einkommensbeziehern bereits 11 Prozent,

² http://ekvv.uni-bielefeld.de/blog/uniaktuell/entry/mit_zweierlei_ma%C3%9F_gemessen_geringere

³ Kurz-Dossier zur Pressekonferenz am 18. März 2010: *Einkommensungleichheit von Frauen und Männern: Wie entsteht sie? Was kann man dagegen tun?* http://www.boeckler.de/pdf/pm_2010_03_18_kurz_dossier.pdf

⁴ <http://www.huntingher.com/presse-publikationen/presseinformationen/>

bei 35- bis 44-jährigen 24 Prozent - und bei den 55- bis 64-jährigen 28 Prozent (Quelle: Wirtschaftswoche / Statistisches Bundesamt, 2012).⁵

Während die angenommene geschlechtsbedingte Ungleichbehandlung von Frauen keine schlüssige Begründungen dafür liefert, weshalb die Einkommensunterschiede mit zunehmendem Alter und Bildung massiv zunimmt, erscheint es eher wahrscheinlich, dass diese in Zusammenhang mit den beruflichen Auswirkungen einer Familienplanung in Zusammenhang stehen. Weder jedoch greift der vorliegende Entwurf die für eine weitere Angleichung der Einkommen zentrale Notwendigkeit struktureller Verbesserungen einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf, noch wird auf Ansätze für eine gezielte steuerliche Förderung der Aufnahme einer Vollzeitbeschäftigung eingegangen.

2.5 Steigende Nachfrage seitens der Unternehmen nach Frauen

Aus unserer Praxis als Personalberater für hochqualifizierte Frauen heraus lassen sich bislang kaum konkrete Beobachtungen oder Schilderungen seitens unserer weiblichen Mandanten ableiten, welche zumindest in dieser Klientel eine vorsätzliche und flächendeckend-systematische Entgeltdiskriminierung von berufstätigen Frauen nahelegen würden. Dies weist darauf hin, dass zumindest in den gehobenen Führungsebenen und hierarchisch vergleichbar angesiedelten Funktionsbereichen nicht von einer flächendeckenden, geschlechtsspezifischen Entgeltdiskriminierung ausgegangen werden kann.

Tatsächlich hat die zu beobachtende Nachfrage nach hochqualifizierten weiblichen Fach- und Führungskräften seitens deutscher Großunternehmen die Verhandlungsposition für „Female Executives“, nicht zuletzt auch aufgrund zunehmender öffentlichen und politischen Forderungen nach mehr Frauen in Führungspositionen, zuletzt deutlich verbessert.

In Einzelfällen ist daraus resultierend sogar eine „positive Entgeltungleichheit“ zu beobachten in dem Sinne, dass Unternehmen, welche, angesichts des (zumindest bislang noch) begrenzten Angebotes an upper-management erfahrenen Frauen, dieser umworbenen Klientel im Zweifel einen „Geschlechterbonus“ bereit sind zu zahlen⁶. Eine solch expliziten Bonus ob der geschlechtlichen Zugehörigkeit ist sicherlich nicht der Regelfall und mutet auf den ersten Blick zweifellos etwas merkwürdig an. Andererseits entspricht diese Entwicklung jedoch dem grundlegend dem marktwirtschaftlichen Prinzip der Wertsteigerung bei Verknappung von Ressourcen, was in diesem Fällen folgerichtig auch auf die (zumindest derzeit noch) beschränkte (Human-)„Ressource“ der weiblichen Top-Manager zutrifft. Zwar ist dem Autor umgekehrt bislang kein Fall bekannt geworden, in dem personalsuchende Unter-

⁵ Wirtschaftswoche vom 04.10.2012: Gender Pay Gap: Warum Frauen weniger verdienen als Männer <http://www.wiwo.de/erfolg/beruf/gender-pay-gap-warum-frauen-weniger-verdienen-als-maenner/7214166.html>

⁶ <http://www.huntingher.de/headhunter-frauen-verdienen-mehr/>

nehmen je einen „Männerbonus“ für zu besetzende Management-Positionen feil geboten haben; gleichwohl kam es im Tagesgeschäft klassischer Executive Search-Personalberater durchaus auch vor, das auftraggeberseitig gezielt Wert auf Fach- und Führungskräfte männlichen Geschlechts gelegt wurde (vgl.: *Headhunter suchen verzweifelt Topmanagerinnen*⁷). Aber auch wenn eine solche Umkehrung des „traditionellen“ Gender Pay Gap aufgrund des massiv gestiegenen Interesses deutscher Unternehmen an hochqualifizierten Frauen in den vergangenen Jahren⁸ eher selten ist, so ist erkennbar, dass eine dem Antrag zum Gesetzesentwurf zugrunde liegende flächendeckende, vorsätzliche Entgeltdiskriminierung von Frauen zumindest in gehobenen Führungspositionen in Deutschland nicht erkennbar ist.

3. Inwiefern ist der vorliegende Gesetzesentwurf dazu geeignet, die Einkommensunterschiede zwischen den Geschlechtern zu reduzieren?

Jegliche Fälle, in denen die Gründe für vorliegende Entgeltabweichungen nicht einer geschlechtlich bedingten Entgeltdiskriminierung von Frauen sondern beispielsweise einer horizontalen oder vertikalen Segregation entsprechen, bleiben von dem vorliegenden Gesetzesentwurf weitestgehend unberührt. Stattdessen wird als zentrale Ursache für Einkommensunterschiede allgemein eine anhaltende Diskriminierung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt angenommen. Der Entwurf der SPD-Fraktion als auch der Antrag von BÜNDNIS 90 / DIE GRÜNEN geht dabei implizit von einer flächendeckenden machistischen Prägung in der Personalpolitik einer relevant hohen Anzahl von Unternehmen aus. Trotz Hunderter vertraulicher Gespräche mit hochqualifizierten Mandantinnen lässt sich diese Annahme jedoch nicht ohne Weiteres konstatieren. Sehr viel häufiger werden hiervon unberührte Gründe berichtet und beobachtet, wie eine oft über Jahrzehnte der männlichen Alleinherrschaft in geprägten Unternehmensstrukturen (Stichwort: Präsenzkultur) und Entgelt- und Motivationssysteme, welche nur zum Teil den Ansprüchen von Frauen gerecht werden oder auch mangelnde Betreuungsplätze für Kinder. Diese Fragen werden nahezu gänzlich jedoch ausgeblendet.

Letztlich könnte ein Inkrafttreten des Entwurfes in der Praxis somit lediglich dort Wirkung im Sinne einer unbedingt wünschenswerten Entgeltgerechtigkeit entfalten, wo tatsächlich eine geschlechtsbedingte Benachteiligung von Frauen im Erwerbsleben stattfindet. Inwieweit eine solche geschlechtsbedingte Entgeltungerechtigkeit oder gar -diskriminierung tatsächlich einen statistisch relevanten Anteil an den Ursachen der bereinigten Einkommensungleichheit ausmachen, ließe sich aufgrund der beschriebenen, hierarchisch-sektoralen Einblicke des Autors nur mutmaßen.

⁷ <http://www.zeit.de/karriere/beruf/2010-06/frauenquote-suche-headhunter>

⁸ Quelle?

4. Welche Gründe sprechen aus der Sicht eines Praktikers gegen eine Verabschiedung des vorliegenden Gesetzesentwurfes?

Die Freiheit unternehmerischer Entscheidungen stellt ohne Zweifel eine wesentliche Grundlage für eine erfolgreich funktionierende Soziale Marktwirtschaft dar, die es zu schützen gilt. Hierbei zu berücksichtigen sind gerade auch die individuell oder auch tarifvertraglich zu vereinbarenden Entgelte. Vor allem aber birgt die mit der im Vorhaben angestrebten Meldepflicht für Unternehmen mit mehr als 15 angestellten Mitarbeitern einen zusätzlichen bürokratischen Aufwand. Dabei träfe dieses engmaschige Kriterium insbesondere kleinere mittelständische Betriebe überproportional, da diese in der Regel über deutlich weniger administrativ eingesetzte Personalkapazitäten verfügen.

Gerade auch aufgrund der ohnehin vielfältigen bürokratischen Verpflichtungen, welche auf Klein- und Mittelständischen Unternehmen hierzulande lasten, bedeutet jeder hinzukommende Mehraufwand auch eine Schwächung der Wettbewerbsfähigkeit der heimischen Wirtschaft.

5. Fazit

Die dargelegte Annahme, der zufolge innerhalb der Unternehmensleitungen kaum Anhaltspunkte dafür zu erkennen sind, welche auf eine vorsätzliche, flächendeckende Diskriminierung der weiblichen Top-Führungskräfte schließen ließen, kann möglicherweise als ein Indiz dafür interpretiert werden, dass die in den Unternehmen weitgehend praktizierte Lohn- und Gehaltspolitik weniger vom Geschlecht als vielmehr von der spezifisch-fachlichen Eignung abhängt und die in diesem Segment gezahlten Einkommen in erster Linie unter Einbezug von Nachfrage und Angebot auf dem (Arbeits-)Markt geprägt werden. Dennoch erlaubt diese Annahme weder eine Expansion auf die Einkommenssituation von Arbeitnehmern in Nicht-Leitenden Funktionen noch ergibt sich aus der gestiegenen Nachfrage nach hochqualifizierten Frauen die Ableitung eines Lösungsmodells für gewerbliche oder angestellte Mitarbeiter.

Grundsätzlich stellt sich dem Autor in der Praxis der Grund für bestehende Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern in Deutschland als eine breit gefächerte Klaviatur unterschiedlichster Gründe dar, welche mehrheitlich weder von dem vorliegenden Gesetzesentwurf noch seitens des vorliegenden Antrages thematisiert noch, im Falle einer Verabschiedung durch den Deutschen Bundestag, zu deren Reduzierung beitragen würde.

Wo es zutrifft, dass in Unternehmen oder gar innerhalb ganzer Wirtschaftszweige eine geschlechtlich induzierte Ungleichbehandlung beim Entgelt besteht, dahingehend definiert, dass ähnlich qualifizierte Arbeitnehmer für eine identische Arbeitsleistung und lediglich oder maßgeblich ob geschlechtlicher Unterschiede abweichend entlohnt werden, wäre dies eine nicht hinzunehmende Diskriminierung von Frauen. An dieser Stelle sei auch auf die Aufgabenstellungen der Tarifparteien verwiesen.

Erwerbstätige Frauen gegenüber derartigen Verstößen zu schützen ist nicht nur eine Frage des An-

stands sondern gebietet bereits der grundgesetzlichen Verantwortung. Folgerichtig verbietet u.a. das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) ausdrücklich jede Benachteiligung u.a. aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit⁹ und bietet damit einen Rechtsanspruch auf Gleichstellung auch von Frauen im Beruf.

Zutreffend ist weiterhin, dass unterschiedliche Einkommen zwischen den Geschlechtern sind auch in Deutschland faktisch vorhanden sind. Daher weist sowohl der vorliegende Gesetzentwurf als auch der dazugehörige Antrag weisen mit ihrem Ansinnen der Förderung der Entgeltangleichung zwischen Frauen und Männern grundsätzlich in die richtige Richtung. Gleichwohl gehen beide Vorschläge jedoch dabei von einer, nach Ansicht des Autors falschen, weil zu eindimensionalen Interpretation des verfügbaren Zahlenmaterials aus, welche auch in der durch Vielfalt gekennzeichneten deutschen Unternehmenslandschaft eine flächendeckende und gezielte Einkommensdiskriminierung seitens zwangsläufig machistisch geprägter Organisationsstrukturen annimmt, welche in dieser Form in der Praxis nicht nachvollziehbar erscheint und sich weder in der Praxis noch durch unsere Einblicke in die Situation von Frauen in den deutschen Unternehmen bestätigen lässt.

Nach Studium der aktuellen Untersuchungen aus neutraler Sicht heraus und dem Abgleich mit den eigenen Erfahrungswerten aus der Praxis als Personalberater sowie mit mir bekannten Top-Ma-

nagerinnen erscheint zumindest der pauschale Vorwurf der gezielten und signifikanten Benachteiligung weiblicher Mitarbeiter bei der Entlohnung als zentrale Begründung für das Gender Pay Gap als nicht länger haltbar. Gleichwohl liegt es auch an der Politik, über geeignete strukturelle Maßnahmen die Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen am Arbeitsmarkt weiter auszubauen und auf diesem Wege auch die Einkommenslücke weiter zu verringern. Inwiefern nun das tatsächliche, sprich bereinigte Gap nun vier Prozent, wie vom Institut der Deutschen Wirtschaft in Köln für Frauen ohne längere Babypause proklamiert¹⁰ oder die acht Prozent (Statistisches Bundesamt) beträgt; Werte von 23 Prozent und mehr scheinen eher auf eine (zu) undifferenzierte Betrachtung hinzuweisen.

Desweiteren werden berufstätige Frauen unzulässig latent in eine Opfer Rolle gestellt, welche kollektiv des besonderen Schutzes des Gesetzgebers bedürfen, was insbesondere der jungen Generation an Mitarbeiterinnen in der Praxis nicht gerecht wird.

Insbesondere aber berücksichtigt der Gesetzesentwurf nicht eben jene Umstände, die es als strukturelle Hürden berufstätigen und/oder ambitionierten Frauen in der Praxis eben gerade erschweren, Karriere zu machen und zu den männlichen Kollegen aufzuschließen. Stattdessen würde gerade ein weiteres bürokratisches Erfordernis geschaffen, welches insbesondere Klein- und Mittelständische belasten.

⁹ Vgl. u.a.: Benachteiligungsverbot des § 7 Absatz 1

¹⁰ Vgl.: Anger, Christina / Schmidt, Jörg: *Gender Pay Gap - Gesamtwirtschaftliche Evidenz und regionale Unterschiede* <http://www.iwkoeln.de/de/studien/iw-trends/beitrag/53506>