

## EqualPay: Gute Rahmenbedingungen statt Regulierung

Am 7. März 2023 ist der Equal-Pay-Day, also der Tag im Jahr, ab dem Frauen die gleiche Summe verdienen wie Männer. Die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern lag 2022 in NRW unbereinigt bei 17 Prozent. Der Grund für die Lücke sind insbesondere unzureichende Betreuungsangebote, Berufswahlverhalten und falsche Steueranreize. Entgeltunterschiede zwischen Männern und Frauen liegen demnach an strukturellen Ursachen und nicht am Geschlecht – wichtig daher:

- **Klischeefrei beraten:** Die Berufswahl darf nicht von Geschlechtstevorurteilen abhängen. Daher ist es entscheidend, junge Frauen klischeefrei über Karriere- und Verdienstmöglichkeiten zu informieren, insbesondere in MINT-Berufen.
- **Geschlechtsstereotypen überwinden:** Geschlechtsstereotypen sind häufig echte Hindernisse für Frauen. Es gilt, tradierte Rollenklischees aufzubrechen.
- **Erwerbsanreize setzen:** Die negativen Erwerbsanreize im Steuer- und Beitragsrecht zementieren die tradierte Rollenverteilung. Daher sollten die Fehlanreize insbesondere bei der beitragsfreien Mitversicherung in der Krankenversicherung für Ehepartner und beim Ehegattensplitting gemindert werden.
- **Betreuungsangebote verbessern:** Ein gutes Betreuungsplatzangebot sichert die Möglichkeit für beide Eltern in Vollzeit oder vollzeitnah erwerbstätig zu sein und somit mehr zu verdienen. Die Betreuung in Kitas und Schulen muss daher flächendeckend, verlässlich und qualitativ hochwertig sein.
- **Personalpolitik familienfreundlich gestalten:** Starre gesetzliche Vorgaben bei der Arbeitszeit verhindern häufig eine gute Vereinbarkeit von Beruf- und Privatleben. In der Praxis sind Flexibilisierung der Arbeitszeit, mobiles Arbeiten oder ein erleichterter Wiedereinstieg nach Erwerbspausen bereits etablierte Instrumente, die weiter vereinfacht werden sollten.
- **Tarifbindung stärken:** Tarifvertraglich geregelte Eingruppierungen sichern das Prinzip gleiche Bezahlung bei gleicher Arbeit. Gesetzliche Reglementierungen braucht es hier jedoch nicht – diese wären ein Eingriff in die gesetzlich garantierte Tarifautonomie.
- **Hindernisse für Frauen in Führungspositionen abbauen:** Um die Zahl der Frauen in Führungspositionen zu erhöhen ist es wichtig, Positivbeispiele noch sichtbarer zu machen und Karrierewege durch gezielte Unterstützungsprogramme und geeignete Instrumente zu erleichtern. Gesetzliche Vorgaben ändern indes nichts an den Ursachen.

**Fazit:** Die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen – und damit auch später die Rentenlücke – kann nachhaltig nur reduziert werden, wenn die vielfältigen strukturellen Ursachen angegangen werden. Es gibt verschiedene Hebel, um gegen die Lohnunterschiede vorzugehen. Die Wirtschaft leistet ihren Beitrag. Doch dafür braucht sie auch gute strukturelle Rahmenbedingungen durch die Politik.