

## **Antrag**

**der Abgeordneten Prof. Dr. Götz Wiese, Andreas Grutzeck, André Trepoll,  
Dr. Anke Frieling, Dennis Thering (CDU) und Fraktion**

**zu Drs. 22/3542**

### **Betr.: Gender Pay Gap**

Wir leben in einer freien Gesellschaft und setzen alles daran, dass sich jeder Mensch unabhängig von Geschlecht, Ethnie und anderen Merkmalen frei entfalten und entwickeln kann.

Es muss eine Selbstverständlichkeit sein, dass Frauen für gleiche Arbeit den gleichen Lohn erhalten wie ihre männlichen Kollegen. Wir stehen zum Prinzip „Gleicher Lohn für Männer und Frauen“. Um dieses Prinzip zu erreichen, hat die CDU-geführte Bundesregierung auf Bundesebene das Entgelttransparenzgesetz eingeführt. Mit diesem wichtigen Schritt zu mehr Lohngerechtigkeit und Gleichberechtigung schaffen wir bessere Rahmenbedingungen für die Beschäftigten. Erfolge des Gesetzes stellen sich bereits ein. Zudem setzen wir neben der Gesetzgebung verstärkt auf Bündnisse mit und im öffentlichen Dienst, in der Wirtschaft und in der Zivilgesellschaft.

Aber noch besteht der Gender Pay Gap fort: Unter der Voraussetzung vergleichbarer Tätigkeit und äquivalenter Qualifikation verdienen Frauen im Jahr 2018 pro Stunde 6 Prozent weniger als Männer (Quelle: Statistisches Bundesamt). Es ist davon auszugehen, dass die Unterschiede geringer ausfielen, wenn weitere Informationen über lohnrelevante Einflussfaktoren für die Analysen zur Verfügung stünden, vor allem Angaben zu Erwerbsunterbrechungen.

Wir müssen hier genauer hinschauen: Neben Entgelttransparenz muss ein Schwerpunkt auch weiterhin auf einer gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern am Erwerbsleben liegen. Zudem kommt es auf den verbesserten Zugang von Frauen zu hochwertigen Dienstleistungen und Infrastrukturen für die Kinder- und Altenbetreuung, die Förderung des Unternehmertums von Frauen, die Förderung von Bildung, Ausbildung und Erhaltung neuer digitaler Fertigkeiten und Fähigkeiten, insbesondere in den MINT-Fächern, und ein gesundes und ausgewogenes Verhältnis zwischen Berufs- und Privatleben und eine ausgewogene Verteilung der Lasten innerhalb der Familien an.

Im Rahmen der ersten Nationalen Gleichstellungsstrategie der CDU-geführten Bundesregierung wurde daher mit Blick auf die Entgeltgleichheit Folgendes beschlossen:

- Weitere Unterstützung der Rechtsanwendung des Entgelttransparenzgesetzes, unter anderem durch Schaffung von Beratungs- und Unterstützungsangeboten für Betroffene bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes sowie Angebote zertifizierter Prüfverfahren für Unternehmen;
- Weiterentwicklung und Ausbau von Unterstützungsmaßnahmen für Gründerinnen und Unternehmerinnen;
- Maßnahmen zur Erhöhung der Akzeptanz und der betrieblichen Vereinbarkeit der Teilzeitarbeit von Männern und (werdenden) Vätern;
- Weitere Maßnahmen, die zum Teil bereits weitgehend umgesetzt worden sind.

Im Juli 2019 wurde die erste Evaluation zur Wirksamkeit des Entgelttransparenzgesetzes durch die Bundesregierung vorgelegt. Sie zeigt, dass der Auskunftsanspruch teilweise noch zurückhaltend wahrgenommen wird, aber viele Unternehmen bereits eine Überprüfung ihrer Entgeltstrukturen vorgenommen haben. Die nächste Evaluation erfolgt, wie vom SPD-geführten Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend angekündigt, nach vier Jahren.

Die CDU-Bürgerschaftsfraktion spricht sich dafür aus, den eingeschlagenen Weg zur Herstellung der Lohngerechtigkeit weiterzuverfolgen und nach der angekündigten Evaluation des Entgelttransparenzgesetzes zu entscheiden, ob weiter gehende Maßnahmen erforderlich sind. Bis dahin sollten auch von der Freien und Hansestadt Hamburg weitere Informationsangebote umgesetzt und Berichte zu den Politikfeldern, auf denen sich die Lohngerechtigkeit entscheidet, vorbereitet werden.

Vorschnelle Maßnahmen wie zusätzliche Verbandsklagerechte oder Entgelt-Zertifizierungsverfahren lehnt die CDU-Bürgerschaftsfraktion dagegen ab.

**Die Bürgerschaft fordert den Senat vor diesem Hintergrund auf,**

1. Sinn und Ziele des Entgelttransparenzgesetzes durch gezielte Informationsangebote der Freien und Hansestadt Hamburg verstärkt zu kommunizieren und dieses weiter umzusetzen;
2. bei der Fortschreibung des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms der Stadt und des Hamburger Gleichstellungsmonitors die Voraussetzungen und Fortschritte zur Herstellung der Lohngerechtigkeit zu behandeln und dazu in einen Dialog mit Arbeitgebern, Gewerkschaften und Verbänden einzutreten;
3. der Bürgerschaft bis zum 31. Dezember 2021 zu berichten.