

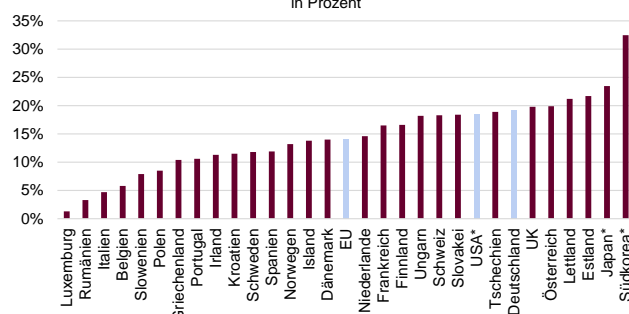
WARUM DER GENDER PAY GAP AUCH FÜR ANLEGER WICHTIG IST

Immer noch ist die Lohnlücke zwischen den Geschlechtern in Europa und vor allem in Deutschland sehr groß. Ein Teil dieser Lücke lässt sich dadurch erklären, dass Frauen in schlechtbezahlten Branchen und Berufen überrepräsentiert sind. Doch auch die bereinigte Lohnquote, die ausschließlich den geschlechtsspezifischen Gehaltsunterschied zu messen versucht, legt nahe, dass gleiche Arbeit immer noch nicht gleich entlohnt wird. In einer Zeit, in der qualifizierte Fachkräfte rar sind und für den Unternehmenserfolg immer entscheidender werden, müssen Firmen mit der knappen Ressource Talent verantwortungsvoll umgehen. Eine vorurteilsfreie Entlohnung und eine diverse Belegschaft sind daher Kriterien, für die sich auch immer mehr Anleger am Kapitalmarkt interessieren.

Der deutsche Aktienindex DAX wird 2021 eine Premiere feiern. Ab Mai wird zum ersten Mal ein DAX-Unternehmen eine alleinige weibliche Vorstandsvorsitzende haben. Während Unternehmen in Ländern wie Großbritannien, den USA und Schweden besser darin geworden sind, ihre Führungskräfte sowohl unter den talentiertesten Frauen als auch Männern zu rekrutieren, hinken deutsche Konzerne hinterher. Dass die Chancengleichheit von Frauen und Männern in Deutschland zunehmend in den Fokus rückt, ist auch auf die seit Jahren sehr hohe **Lohnlücke zwischen den Geschlechtern** (Gender Pay Gap) zurückzuführen. In einer Zeit aber, wo qualifizierte Fachkräfte zunehmend rar sind und Investoren sich vermehrt auf soziale Themen fokussieren, wird der Kampf gegen die geschlechtsspezifische Diskriminierung immer bedeutender.

In Deutschland erhalten Frauen im Durchschnitt 19,2 Prozent weniger Brutto-Gehalt als Männer. Damit gehört Deutschland zu den Schlusslichtern im europäischen Vergleich. In der EU haben Frauen 2019 im Durchschnitt 14,1 Prozent weniger als Männer verdient. Nur Österreich, Lettland und Estland schneiden schlechter als Deutschland ab. Die unbereinigte Lohnlücke ist jedoch nur bedingt geeignet, rein geschlechtsspezifische Unterschiede in der Vergütung zu messen. Das Gehalt wird von vielen Faktoren bestimmt, so dass es Unterschiede zwischen der **bereinigten** und der **unbereinigten Lohnlücke** gibt. Beim bereinigten Gender Pay Gap wird der Teil der Verdienstdifferenz herausgerechnet, der auf Unterschiede wie Ausbildung, Beruf, Qualifikation, oder Arbeitserfahrung beruht. Die verbleibende Lohnlücke zeigt, ob Frauen mit gleichen Qualifikationen das gleiche Entgelt für exakt die gleiche Arbeit erhalten. Die unbereinigte Lohnlücke ist dagegen breiter ausgelegt und stellt dar, ob es grundsätzliche Ungleichheiten gibt.

Unbereinigte Lohnlücke zwischen Frauen und Männern
in Prozent



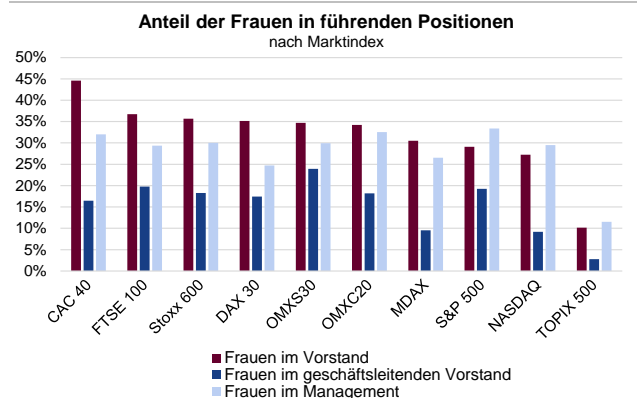
Quelle: eurostat (Mittelwert, Teil- und Vollzeit), *OECD (Median, Vollzeit)

Strukturellen Faktoren können die breiten Gender Pay Gaps beeinflussen. Ein großer Teil dieser Lücke geht darauf zurück, dass Frauen häufiger in schlechter bezahlten Branchen arbeiten, seltener Führungspositionen erreichen und häufig in Teilzeit tätig sind. Der Vergleich zwischen Italien und Deutschland macht dies deutlich. Forscher des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung zeigen, dass die niedrige Erwerbsquote von Frauen in Italien auch zu einer vergleichbaren niedrigen Gehaltsdisparität führt. Grund dafür ist, dass der geringe Teil der Frauen, die in Italien überhaupt berufstätig ist, genau die Arbeitnehmerinnen ausmacht, die auch höher bezahlten Berufen nachgehen. Umgekehrt fließen in Deutschland die vielen gering verdienenden Frauen in die Statistik mit ein. Die bereinigte Gehaltsdiskriminierung, die die strukturellen Faktoren berücksichtigt und damit eine Aussage über **„gleiches Geld für gleiche Arbeit“** trifft, liegt in Deutschland bei durchschnittlich sechs Prozent.

Auf den ersten Blick scheint die Ungleichheit der Einkommen zwischen Frauen und Männern ein sozioökonomisches Problem zu sein. Doch auch für Unternehmen und deren Wettbewerbsfähigkeit spielt sie inzwischen eine immer größere Rolle. Grund dafür ist vor allem der aktuelle **technologische Umbruch**, in dem Unternehmen die Nase vorn haben werden, die die **qualifiziertesten Fachkräfte** anwerben können. Diese

sind und werden auch in Zukunft rar bleiben. Wenn weibliche Talente aber aufgrund von strukturellen Umständen nicht im Pool der Bewerber auftauchen oder aufgrund von Vorurteilen und Annahmen über Familienplanung gänzlich wegfallen, kann die Einstellung eines weniger talentierten Mitarbeiters für ein einzelnes Unternehmen ziemlich kostspielig werden. In dem sehr lesenswerten Buch „Profit and Prejudice“ („Profit und Vorurteil“) des Ökonomen Paul Donovan wird geschätzt, dass der ökonomische Verlust aufgrund von Vorurteilen jedes Jahr etwa 0,4 Prozent der Wirtschaftsleistung beträgt. Ein diverses Team kann dagegen die Produktivität in spezialisierten Berufen um etwa 25 Prozent bis 30 Prozent verbessern. Auch sind jüngere Arbeitnehmer tendenziell weniger voreingenommen und schätzen bei ihrer Auswahl der Arbeitgeber ein diverses Umfeld. Unternehmen, die das nicht bieten können, laufen Gefahr, Talente an Konkurrenten zu verlieren.

Das Thema der Gleichbehandlung ist auch im Fokus von **Anlegern, Investoren und Regulatoren**. Immer mehr Unternehmen berichten über geschlechtsspezifische Gehaltsunterschiede, die auch in die ESG-Bewertungen eingehen. Eine wenig diverse Belegschaft und große Lohnlücken dürften langfristig nachteilig sein, da Talente ungenutzt bleiben und Konflikte mit den Beschäftigten und den Aufsichtsbehörden drohen können. Nachhaltigkeit lässt sich eben nicht nur am Umgang mit der knappen Ressource Natur, sondern auch am Umgang mit der knappen Ressource Talent messen.



Um das Rennen um die besten Talente und die Gunst der Investoren zu gewinnen, muss die Benachteiligung von Gruppen deutlich reduziert werden. Ein Vorbild kann Skandinavien sein. Dort werden berufstätige Familien besonders unterstützt und Elternurlaub gefördert, während Unternehmen ihre **Gehaltsdisparitäten offenlegen** müssen. Diesen Weg will nun auch die Europäische Union gehen. Die EU-Kommission diskutiert derzeit einen Gesetzesentwurf, um Gehaltsunterschiede bei Unternehmen mit einer Belegschaft von über 250 transparent zu machen.

Vorurteile sind in vielen Fällen die Ursache von Gender Pay Gaps und einer Unterrepräsentation von Frauen. Für den Kampf gegen Vorurteile, die eine irrationale Form der Diskriminierung sind, gibt es viele Gründe. Dass **Vorurteile negative wirtschaftliche Folgen haben** und auch dem Erfolg eines Unternehmens schaden können, wird vielen Anlegern immer mehr bewusst. Als Teil der Nachhaltigkeitsanalyse sind Gender Pay Gaps daher auch für Investoren relevant – und das unabhängig von ihrem Geschlecht.

Ansprechpartner: Investment Office Marcard, Stein & Co, Dr. Christoph Kind (ckind@marcard.de), +49 40 32099-319, Björn Block (bblock@marcard.de), Annette Streicher (astreicher@marcard.de)

Herausgeber

MARCARD, STEIN & CO AG – DIE FAMILY OFFICE BANK, Ballindamm 36, 20095 Hamburg, Tel. +49 40 32099-0, Fax +49 40 32099-200, www.marcard.de

© Copyright 2021

Das Werk einschließlich aller Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwendung außerhalb der Grenzen des Urheberrechtes ist ohne unsere Zustimmung unzulässig und strafbar. Dies gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen, die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Medien des gesamten Inhalts oder von Teilen.

Haftungsausschluss

Dem Inhalt dieses Werks liegen vertrauenswürdige Informationen aus öffentlich zugänglichen Quellen zugrunde. Für die Richtigkeit können wir jedoch keine Gewähr übernehmen. Die hierin enthaltenen Aussagen können jederzeit ohne Vorankündigung geändert werden. Dieses Werk stellt weder ein Verkaufsangebot noch eine Aufforderung zur Abgabe eines Angebots zum Kauf von Wertpapieren dar und ersetzt keine anleger- und produktbezogene Beratung über den Erwerb von Wertpapieren. Voraussetzung für eine kunden- und produktgerechte Beratung ist, dass Sie uns auf unsere Fragen bezogen auf Ihre Anlageziele und finanziellen Verhältnisse aktuelle, richtige und vollständige Angaben machen. Nur so sind wir in der Lage, Ihnen Empfehlungen entsprechend Ihren Anlagezielen und finanziellen Möglichkeiten zu geben. Im Rahmen der Geeignetheitsprüfung gleichen wir unsere Empfehlungen mit Ihren Anlagezielen und finanziellen Möglichkeiten ab. Insbesondere die Risikobereitschaft, Verlusttragfähigkeit und der bevorzugte Anlagehorizont bilden essentielle Bausteine für eine erfolgreiche und individuell zugeschnittene Anlageberatung.

Die Ausführungen gehen von unserer Beurteilung der gegenwärtigen Rechts- und Steuerlage aus. Durch etwaige andere Gesetze, Gesetzesänderungen, Veränderung der Rechtsprechung oder Erlasse kann sich die steuerliche Beurteilung – ggfs. auch rückwirkend – verändern und können die beschriebenen steuerlichen Folgen nachteilig beeinflusst werden. Die in diesem Werk enthaltenen Meinungsäußerungen geben unsere aktuelle Einschätzung wieder. Die in dieser Einschätzung zum Ausdruck gebrachten Meinungen können sich jederzeit ohne vorherige Ankündigung ändern. Die steuerlichen Ausführungen erheben nicht den Anspruch, sämtliche steuerliche Aspekte zu behandeln, die aufgrund der persönlichen Umstände des einzelnen Anlegers von Bedeutung sein können. Interessierten Anlegern wird daher empfohlen, sich von einem Angehörigen der steuerberatenden Berufe über die steuerlichen Folgen des Erwerbs, des Haltens und der Veräußerung von Wertpapieren beraten zu lassen. Für die Richtigkeit der hier genannten Informationen übernehmen wir keine Gewähr.