

Ausschuss für Arbeit und Soziales (123. Sitzung)
Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (88. Sitzung)

Wortprotokoll

Berlin, Montag, 18. Februar 2013, 14:00 Uhr
Paul-Löbe-Haus, Sitzungssaal 4.900

Vorsitz: Abg. Max Straubinger (CDU/CSU)
Abg. Sibylle Laurischk (FDP)

Tagesordnung

Einziger Punkt der Tagesordnung 1909

Öffentliche Anhörung von Sachverständigen

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)

Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (federführend), Innenausschuss, Rechtsausschuss, Aus-

schuss für Wirtschaft und Technologie, Ausschuss für Arbeit und Soziales

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)

Ausschuss für Arbeit und Soziales (federführend), Rechtsausschuss, Ausschuss für Wirtschaft und Technologie, Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Anwesenheitsliste*

Mitglieder des Ausschusses für Arbeit und Soziales

Ordentliche Mitglieder des Ausschusses

Stellv. Mitglieder des Ausschusses

CDU/CSU

Brehmer, Heike
Lehrieder, Paul
Schiewerling, Karl
Straubinger, Max
Weiß (Emmendingen), Peter
Zimmer, Dr. Matthias

SPD

Hiller-Ohm, Gabriele
Krüger-Leißner, Angelika
Lösekrug-Möller, Gabriele

Griese, Kerstin

FDP

Kolb, Dr. Heinrich Leonhard

DIE LINKE

Birkwald, Matthias W.
Krellmann, Jutta

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Müller-Gemmeke, Beate
Pothmer, Brigitte

Mitglieder des Ausschusses für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Ordentliche Mitglieder des Ausschusses

Stellv. Mitglieder des Ausschusses

CDU/CSU

Schön (St. Wendel), Nadine
Winkelmeier-Becker, Elisabeth

SPD

Crone, Petra
Humme, Christel
Özoguz, Aydan

FDP

Bracht-Bendt, Nicole
Kurth, Markus
Laurischk, Sibylle

DIE LINKE

Ploetz, Yvonne

BÜNDNIS90/DIE GRÜNEN

Lazar, Ulrich

Ministerien

Fuchtel, PStS Hans-Joachim (BMAS)
Greszczuk, ORRin Dr. Katharina (BMFSFJ)
Heinze, Dr. Anja (BMFSFJ)
Kovács, OAR Thomas (BMAS)
Krauss-Hoffmann, ORR Dr. Peter (BMAS)
Marquardt, Ref'in Doris (BK)
Pasterny, TB Simone (BMWl)

Fraktionen

Baumgartner, Rosin (SPD-Fraktion)
Falkenhayn, Dr. von Katharina (CDU/CSU)
Günther, Karin (SPD-Fraktion)

*) Der Urschrift des Protokolls ist die Liste der Unterschriften beigelegt.

Jordan, Dr. Anna Maria (CDU/CSU)
Keuter, Christof (CDU/CSU)
Krause, Heiko (FDP-Fraktion)
Noll, Dr. Dorothea (FDP-Fraktion)
Rauchert, Franziska, (Fraktion DIE LINKE.)
Stitz, Uta (SPD-Fraktion)

Bundesrat

Charlotta, Dr. (HH)
Hartfeld, ORWRn Tanja (SH)
Lammermann (RP)
Müller (BW)
Piur, OAR Detlef (SN)
Ruhberg (MV)
Ruppert (RP)
Sommer, U. (NRW)
Tschan, VAe Lilian, (BW)
Walz, SRin Mechthild (HB)

Sachverständige

Beck, Martin
Böhnke, Christian M.
Boll, Dr. Christian
Franzen, Prof. Dr. Martin
Hartig, Dr. Sandra
Ludewig, Gisela
Pfarr, Prof. Dr. Heide
Ramb, Christian (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände)
Stettes, Dr. Oliver (Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V.)
Teigen, Dr. Mari
Tondorf, Dr. Karin
Weusthoff, Anja (Deutscher Gewerkschaftsbund)

123. Sitzung / 88. Sitzung

Beginn: 14.00 Uhr

Vorsitzende Laurischk: Meine sehr verehrten Damen und Herren, ich darf Sie zur heutigen Anhörung des Ausschusses für Arbeit und Soziales gemeinsam mit dem Familienausschuss begrüßen. Zuerst begrüße ich meinen Kollegen, Herrn Straubinger, den stellvertretenden Vorsitzenden des Ausschusses für Arbeit und Soziales, der nach einer Stunde den Vorsitz von mir übernehmen wird. Ich begrüße die Mitglieder beider Ausschüsse, die Mitglieder der mitberatenden Ausschüsse und Herrn Parlamentarischen Staatssekretär Hans-Joachim Fuchtel aus dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Es hat auch Herr Parlamentarischer Staatssekretär Dr. Hermann Kues vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend sein Kommen angekündigt. Ich sehe ihn im Moment noch nicht. Ich begrüße die Besucherinnen und Besucher und insbesondere die Sachverständigen zur heutigen Anhörung.

Ich darf Sie einzeln nennen: Frau Christina Ramb von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Herrn Dr. Oliver Stettes vom Institut der deutschen Wirtschaft in Köln, Frau Anja Weusthoff vom Deutschen Gewerkschaftsbund, Herrn Professor Dr. Martin Franzen von der Universität München, Herrn Christian Böhnke von HUNTING/HER Personalberatung, Frau Dr. Christina Boll vom Hamburgischen WeltWirtschaftsinstitut, Frau Dr. Sandra Hartig vom Deutschen Industrie- und Handelskammertag, Herrn Martin Beck vom Statistischen Bundesamt, Frau Professor Dr. Heide Pfarr von der Hans-Böckler-Stiftung, Frau Dr. Karin Tondorf, Freie Wissenschaftlerin und Beraterin, Frau Dr. Mari Teigen vom Institut für Sozialforschung der Universität Oslo und Frau Gisela Ludewig vom Deutschen Juristinnenbund.

Ich weise darauf hin, dass eine Bild- und Tonaufzeichnung der Anhörung erfolgt, zusätzlich wird ein Wortprotokoll erstellt, welches im Internet verfügbar sein wird. Bild- und Tonaufzeichnungen anderer Personen sind während der Sitzung nicht gestattet. Das gilt nicht für die akkreditierten Vertreterinnen und Vertreter der Medien. Ebenso bitte ich, während der Anhörung auf die Benutzung von Mobiltelefonen zu verzichten. Weiterhin weise ich darauf hin, dass Ihnen die Stellungnahmen der Sachverständigen gebündelt auf der Ausschussdrucksache 17(11)1062 vorliegen. Außerdem habe ich noch zwei Hinweise: Wir haben heute eine Einzelsachverständige aus Norwegen unter uns, die Fragen in englischer Sprache beantwortet wird. Dafür stehen uns zwei Dolmetscher zur Verfügung.

Wir haben zwei Fragerunden von je einer Stunde und beginnen nun mit der öffentlichen Anhörung zu dem Gesetzentwurf der Fraktion der SPD – Entwurf eines Gesetzes zur Durchsetzung des Entgeltgleichheitsgebotes für Frauen und Männer (Entgeltgleich-

heitsgesetz), BT-Drucksache 17/9781, und zu dem Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN – Frauen verdienen mehr – Entgeltdiskriminierung von Frauen verhindern, BT-Drucksache 17/8897.

Wir kommen direkt zur ersten Frage- und Antwortrunde von einer Stunde und verzichten auf die Eingangsstatements der Sachverständigen. Ich verweise hier auf die vorliegenden schriftlichen Stellungnahmen. Ich rufe die Fraktionen nacheinander auf. Es steht ihnen jeweils ein bestimmtes Zeitbudget für die Fragen und für die Antworten darauf zur Verfügung. Sie können die Aufteilung dem Ablaufplan für die Anhörung entnehmen, der Ihnen vorliegt. Ich werde darauf achten, dass wir diese Zeiten möglichst einhalten. Am Ende der zweiten Fragerunde gibt es eine so genannte freie Runde von zehn Minuten. Hier können die Fragen aus allen Fraktionen kommen. Außerdem wäre ich dankbar, wenn jede Fragestellerin und jeder Fragesteller in einem Beitrag möglichst eine Frage an einen Sachverständigen richten würde. Wir beginnen mit der Fragerunde der Fraktion der CDU/CSU, der 23 Minuten zur Verfügung stehen. Ich rufe Herrn Abgeordneten Lehrieder auf. Bitte schön.

Abgeordneter Lehrieder (CDU/CSU): Sehr geehrte Frau Vorsitzende, sehr geehrte Damen und Herren, meine erste Frage geht an Herrn Böhnke von der Agentur HUNTING/HER. Herr Böhnke, einerseits heißt es ja, Frauen ergreifen Berufe, die niedrig entlohnt werden. Daraus lässt sich ableiten, dass ein geändertes Berufswahlverhalten von Frauen auch zum Abbau des Verdienstabstandes zwischen Frauen und Männern beitragen kann. Andererseits beobachtet die Forschung, dass das Lohnniveau gerade für Berufe sinkt, wenn Frauen vermehrt in dieses Berufsfeld einsteigen. Sehen Sie darin einen Widerspruch?

Sachverständiger Böhnke: Ich sehe darin keinen Widerspruch. Ich glaube, dass der ansteigende Anteil von Frauen in klassischen Männerberufen seine Auswirkungen hat, und zwar in der Regel positive Auswirkungen, wenn das Unternehmen die entsprechenden Rahmenbedingungen dafür schafft. Gleichwohl basiert der angesprochene Fakt meines Erachtens darauf, dass Frauen – und wir erleben das in der Praxis als Personalberater tagtäglich – einfach andere Prioritäten im Berufsleben setzen. Ein Nachrichtenmagazin schrieb letztes, viele hochqualifizierte Frauen seien sich einfach zu schade dafür, ihre Karrierechancen wirklich auszureizen, weil es Frauen tendenziell mehr um die Sache gehe. Das spiegelt sich dann in sinkenden Gehaltsstrukturen in diesen Männerberufen wider.

Abgeordnete Brehmer (CDU/CSU): Sehr geehrte Frau Vorsitzende, sehr geehrte Damen und Herren, ich habe eine Frage an Frau Weusthoff vom DGB.

Meine Frage lautet: Eine Studie aus dem Jahr 2004 zur betrieblichen Eingruppierungspraxis in der Metall- und Chemieindustrie hat festgestellt, dass Personalmanagement, Betriebsrat und Beschäftigte wenig Verständnis dafür aufbringen, dass die betriebliche Alters-, Arbeitsbewertungs- und Eingruppierungspraxis zu einer mittelbaren Benachteiligung von Frauen führen kann. Hat sich an den Befunden Ihrer Meinung nach etwas geändert? Ist dies ein Hemmnis für die Durchsetzung einer geschlechtergerechten Arbeitsbewertung? Wie kann die Bundesregierung auf dieser Ebene unterstützend tätig werden?

Sachverständige Weusthoff (Deutscher Gewerkschaftsbund): Zum einen ist klar: Wo Tarifverträge gelten und Betriebsräte mitbestimmen, fällt die Entgeltlücke geringer aus, weil die Entgeltpraxis an diesen Stellen einfach transparenter ist. Aber wir dürfen Folgendes nicht vergessen: Die Überwindung mittelbarer Diskriminierung durch die Arbeitsbewertungs- und Eingruppierungspraxis ist eine „Herkulesaufgabe“. Das aktuelle Tagesgeschäft nimmt in der Regel Interessenvertreterinnen und Interessenvertreter stärker in Anspruch, als es ihre Kapazitäten erlauben. Der unmittelbaren Diskriminierung ist sicher einfacher zu begegnen, weil es einfach ist, nachzuvollziehen, dass es ungerecht ist, wenn Frauen mit der gleichen Qualifikation den gleichen Job machen, aber weniger verdienen als ihre männliche Kollegen. Deswegen ist das der einfachste Schritt.

Komplizierter wird es, wenn es um die mittelbare Diskriminierung geht. Warum werden technische Berufe besser bezahlt als personennahe Dienstleistung? Warum ist die Entgeltdifferenz zwischen den Berufen, in denen Männer arbeiten und in denen Frauen dominieren, so groß, obwohl Ausbildung und Anforderungen vergleichbar sind? Und wollen wir lediglich innerhalb eines Betriebes und einer Dienststelle die Kriterien diskriminierungsfrei gestalten?

Bei der Frage nach der mittelbaren Diskriminierung landen wir inmitten eines gesellschaftlichen Problems. Welche Arbeit ist den Menschen in unserem Land wieviel wert? Und wir landen auch bei der Frage: Wie verteilen wir die Rollen an Männer und Frauen? Sollen Männer die Familie ernähren und Frauen lediglich den Zuverdienst erbringen? Die Antwort auf solche komplizierten Fragen überfordert nicht nur betriebliche Interessenvertreter, sondern sie ist auch eine Herausforderung für alle anderen Akteure. Und davor schrecken viele zurück, das ist nicht schwer nachzuvollziehen. Und deshalb meinen wir, dass der Gesetzgeber eingreifen muss.

Sie kennen unsere Forderungen nach einem gesetzlichen Mindestlohn, vielleicht sogar unser Reformkonzept zu den Minijobs. Beides würde sicher einen wichtigen Beitrag zur Überwindung der Entgeltlücke leisten. Auch ein Gesetz zur Durchsetzung der Entgeltgleichheit ist aus unserer Sicht hilfreich, weil wir nämlich die betrieblichen Akteure wegen ihrer Belastung durch das Tagesgeschäft verpflichten müssen, die Entgeltpraxis in Betrieben und Verwaltung zu überprüfen auf unmittelbare, also leichte

erkennbare Diskriminierung, und auf mittelbare Diskriminierung, die schwerer zu erkennen ist. Wir meinen, dass der vorliegende Gesetzentwurf der SPD-Fraktion in die richtige Richtung geht, weil er die betrieblichen Akteure zur Überprüfung der Entgeltpraxis im Unternehmen verpflichtet.

Abgeordnete Winkelmeier-Becker (CDU/CSU): Ich habe eine Frage an Herrn Dr. Stettes vom Institut der deutschen Wirtschaft. Ich würde gerne auf den Befund zu sprechen kommen, dass häufig familienbedingte Erwerbsunterbrechungen im Lebenslauf von Frauen, oft verbunden mit Teilzeit oder geringfügiger Beschäftigung, dazu führen, dass die Karriere darunter leidet. Ich würde sagen, das ist auch ein Stück weit meine persönliche Erfahrung. Was kann man tun, um die Rollenklischees ein Stück weit aufzubrechen? Kann man vielleicht die Zeit, die man mit familienbedingter Unterbrechung verbringt, als Qualifikation und nicht nur als Nachteil in einer beruflichen Karriere bewerten? Inwieweit könnte eine gezielte Frauenförderung bis hin zu einer Frauenquote helfen, Nachteile von Frauen auszugleichen?

Sachverständiger Dr. Stettes (Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V.): In der Tat ist es so, dass Erwerbsunterbrechungen und Teilzeit inklusive geringfügiger Beschäftigung die Verdienste und auch die Karriereperspektiven schmälern. Hierfür gibt es in der Regel zwei Gründe. Der eine betrifft Erwerbsunterbrechungen. Wenn diese zu lange dauern, besteht die Gefahr, dass sich die Kompetenzen und die Qualifikation entwerten. Ich kann in diesem Zeitraum keine zusätzlichen Kompetenzen und Qualifikationen, die berufsspezifisch sind, erwerben. Letzteres gilt entsprechend auch – in geringerem Umfang – bei geringfügiger Beschäftigung oder Teilzeitbeschäftigung. Wir müssen uns darüber im Klaren sein, dass der Sprung auf Führungspositionen oder auf verantwortungsvolle Tätigkeiten zwei Dinge voraussetzt: Die Kompetenzen zu haben, die kann ich durch Bildungswege erwerben. Es setzt aber auch voraus, dass ich mich dafür qualifiziere und dafür empfehle im Vergleich mit anderen Mitbewerberinnen und Mitbewerbern. Dazu ist es erforderlich, möglichst Vollzeit zu arbeiten.

Es ist wichtig, darauf hinzuweisen, dass wir Vereinbarkeit von Familie und Beruf anstreben. Viele Unternehmen sind in diesem Zusammenhang auch schon sehr engagiert und versuchen, insbesondere durch familienbewusste Arbeitszeitregelungen Voraussetzungen zu schaffen, dass das gelingt. Davon profitieren dann in der Regel Frauen, weil sie aufgrund ihrer Erwerbsmuster Teilzeit arbeiten oder Erwerbsunterbrechungen vorgenommen haben. Das ist aber nicht zu verwechseln mit der Vereinbarkeit von Karriere und Familie – das ist etwas völlig anderes. Wenn man das erreichen möchte, muss man in der Tat gesellschaftliche Rollenbilder aufbrechen, beispielsweise bei der Frage der Berufswahl. Das sind Bereiche, auf die die Unternehmen keinen Einfluss haben. Hier muss der Gesetzgeber Rahmenbedingungen schaffen, insbesondere durch den Ausbau von Betreuungsangeboten für Kinder. Wir sind hier

auf einem guten Weg, auf dem man aber weiter voranschreiten sollte.

Gegen Frauenquoten oder Frauenförderprogramme, die Unternehmen für sich freiwillig machen, weil sie der Ansicht sind, dass das für die Rekrutierung kompetenter, qualifizierter Frauen sinnvoll ist, ist nichts einzuwenden. Ich würde davon abraten, dass der Gesetzgeber eine solche Quote als verpflichtend erklärt, in welcher Form auch immer. Dies schlicht und ergreifend deshalb, weil man damit eine positive Diskriminierung eines bestimmten Anteils der Beschäftigten vornimmt und damit andere benachteiligt. Unternehmen selbst haben an solchen Quotenregelungen nur dann ein Interesse, wenn sie selbst davon überzeugt sind, dass die Vorteile einer solchen Regelung für sie greifbar sind, indem sie Frauen damit entsprechend anziehen können. Das gilt aber nicht für jedes Unternehmen.

Abgeordnete Winkelmeier-Becker (CDU/CSU): Das war aber auch nicht die Frage.

Sachverständiger Dr. Stettes (Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V.): Sie hatten schon nach der Frauenförderung gefragt. Es geht darum, dass man Erwerbsunterbrechungen kurz hält und eine Teilzeitbeschäftigung zumindest die Möglichkeit schafft, in Vollzeitbeschäftigung zu wechseln. Und dafür brauchen wir Betreuungsangebote von staatlicher Seite. Die Unternehmen unterstützen das. Sie können es aber auch nur unterstützen und können den Staat hier nicht ersetzen.

Abgeordneter Weiß (Emmendingen) (CDU/CSU): Ich möchte gern die beiden Vertreterinnen des DGB und der BDA grundsätzlich fragen: Welche Anstrengungen sind seitens der Sozialpartner, der Tarifpartner bislang unternommen worden, um die faktisch vorhandene Ungleichbehandlung von Männern und Frauen bei der Entlohnung abzubauen?

Sachverständige Ramb (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Zum einen sind die Arbeitgeberverbände als Sozialpartner dafür verantwortlich, dass Tarifverträge und Tariflöhne festgelegt werden, die personenunabhängig, diskriminierungsfrei und geschlechtsneutral sind und die anhand von objektiven Kriterien erfolgen, was die Marktlage etc. anbelangt. Zum anderen – hier kann ich nur für die Arbeitgeberverbände sprechen – setzen wir uns dafür ein, darauf hinzuweisen, was tatsächlich zu gesamtwirtschaftlichen Entgeltunterschieden führt. Einige Beispiele sind hier schon genannt worden. Wir setzen uns vor allem dafür ein, dass Frauen möglichst geringe Erwerbsunterbrechungen haben und schnellstmöglich „vollzeitnah“ wieder in den Beruf einsteigen. Hier ist eine unserer Kernforderungen, dass die Bundesregierung sich weiter dafür einsetzt, dass es eine flächendeckende und wirklich auch bedarfsdeckende Kinderbetreuungsinfrastruktur gibt, dass es Ganztagschulen gibt.

Eine weitere Forderung bzw. Initiative von uns ist es, Arbeitszeitflexibilisierungen voranzubringen. Hier werben wir auch bei den Unternehmen. Hier hat sich in der Vergangenheit viel getan. Es gibt die

Charta „Familienfreundliche Arbeitszeiten“, bei der wir uns eingebracht haben. Wir sprechen uns auch dafür aus, dass familienpolitische Leistungen, die dazu führen, dass Frauen von Erwerbstätigkeit ferngehalten werden bzw. Anreize enthalten, um ihr fernzubleiben, überprüft werden. Das ist beispielsweise das Ehegattensplitting in der heutigen Form oder auch die beitragsfreie Mitversicherung von Ehepartnern.

Weiterhin muss – das machen die Arbeitgeberverbände im Rahmen ihrer gesellschaftlichen Verantwortung geltend – auch immer wieder darauf hingewiesen werden, dass Frauen gerade in der Partnerschaft häufig den Hauptanteil bei den Familienpflichten übernehmen und dass sie, wenn es um Mobilität geht, bei Karrierefragen häufig zurückstecken. Wir weisen darauf hin und hoffen, dass das auch Anklang in der Gesellschaft findet.

Sachverständige Weusthoff (Deutscher Gewerkschaftsbund): Ich stimme meiner Vorrednerin in vielen der gesellschaftlichen Herausforderungen, die sie formuliert hat, zu. Zur Verantwortung der Sozialpartner, die in der Frage angesprochen wurde, glaube ich, wir sind beide einer Meinung, dass unsere Tarifverträge frei von unmittelbarer Diskriminierung sind. Was aber den Grundsatz „gleiches Geld für gleichwertige Tätigkeit“ betrifft, so ist es sicherlich schwieriger, die mittelbare Diskriminierung zu vermeiden. Zum einen liegt ja die Umsetzung der Tarifverträge, also die konkrete Eingruppierungspraxis, in der Verantwortung der Unternehmen. Zum anderen stoßen auch Gewerkschaften an die Grenzen ihrer Verhandlungsmacht, wenn Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber meinen, Entgeltgleichheit, also geschlechtergerechtere Formen für Entgeltsysteme, zum Nulltarif erhalten zu können.

Lassen Sie mich dazu ein Beispiel nennen. Als der Bundesangestelltentarif durch eine neue Tarifordnung abgelöst werden sollte, waren sich Arbeitgeber wie Arbeitnehmer einig, dass es diskriminierungsfrei sein soll. Das war eines der großen Ziele. Aber die Tarifverträge, also der TVöD und der TV-L, traten in Kraft, ohne dass man sich auf eine neue Entgeltordnung geeinigt hatte. Inzwischen gibt es keine neue, nur eine modernisierte und überarbeitete Entgeltordnung. Sie wurde beschlossen und unmittelbar diskriminierende Merkmale sind gestrichen. Aber noch immer gilt in der Entgeltordnung für den öffentlichen Dienst nicht an jeder Stelle „gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit“, weil sich nämlich die öffentlichen Arbeitgeber einer grundsätzlichen Neubewertung der Tätigkeiten aus Kostengründen entzogen haben. Also, wir stoßen an dieser Stelle auch an die Grenzen der Verhandlungsmacht. Und wenn es im öffentlichen Dienst nicht gelingt, dann ist das sicherlich auch ein schlechtes Beispiel für die Privatwirtschaft.

Im Übrigen ergibt sich im Fall einer Eingruppierungsklage das Problem, dass die höheren Kosten kein Entscheidungskriterium für das Gericht sind. Im Fall einer erfolgreichen Eingruppierungsklage hat nach Europarecht eine Angleichung nach oben zu erfolgen. Insofern muss man sich einfach darüber im

Klaren sein, dass Entgeltgleichheit, die geschlechtergerechte Bewertung von gleichwertigen Tätigkeiten, nicht zum Nulltarif zu haben ist. Und daran scheitern wir an vielen Stellen.

Abgeordnete Schön (St. Wendel) (CDU/CSU): Ich würde gerne anknüpfen an die Frage meiner Kollegin Elisabeth Winkelmeier-Becker. Es ist bereits über die Auszeiten gesprochen worden, die dafür verantwortlich sind, dass die Entgeltlücke so massiv ist. Es geht zum einen um die Teilzeitarbeit, aber eben auch um die familienbedingten Auszeiten. Leider sprechen wir immer nur über die negativen Auswirkungen und über die Kompetenzen, die in dieser Auszeit verloren gehen. Wir sprechen aber nicht über die positiven Kompetenzen, die derjenige, der die Auszeit nimmt – meistens ist es die Frau, aber genauso kann es der Mann sein –, in dieser Zeit erwirbt. Wer eine Familie gemanagt hat, der weiß, dass man auch in dieser Zeit viele Kompetenzen erwirbt, was Zeitmanagement, Organisationstalent und Führungskompetenz angeht. Mich würde interessieren, ob sich das im Gehalt zwischen Müttern und Nichtmüttern oder Vätern und Nichtvätern niederschlägt. Diese Frage würde ich gerne an Frau Dr. Boll stellen. Haben Sie Belege dafür, dass sich die „Skills“, die man in dieser Zeit erwirbt, im späteren Berufsleben und auch im Gehalt auswirken?

Dann habe ich die Frage an die Vertreterinnen der Wirtschaft, Frau Dr. Hartig oder Frau Ramb, ob es denn Möglichkeiten gibt, innerhalb der Unternehmen diese Kompetenzen besser zu bewerten.

Sachverständige Dr. Boll: Ich muss bestätigen, dass eine Auszeit tatsächlich zu Lohnneinbußen führt. Das kann man pro Jahr ausrechnen, da komme ich auf 2,8 Prozent. Teilzeit führt praktisch zu keinem Lohnwachstum, hat also Nachteile gegenüber Vollzeit. Der Verlust in Phasen der Arbeitslosigkeit beim Lohn ist nicht ganz so groß wie in Auszeitphasen. In Auszeitphasen ist er für Frauen ungefähr mit 4,7 Prozent pro Jahr zu beziffern. Hier gibt es deutliche Unterschiede.

Ich möchte noch folgenden Aspekt betonen: Wenn man unterscheidet zwischen Auszeit allgemein, nicht näher spezifiziert nach den Gründen, und einer Auszeit, die im Zusammenhang mit Geburten steht – das bedeutet, es ist ein Kind geboren und es gibt einen zeitlichen Zusammenhang zu der Auszeit –, dann sieht man, dass tatsächlich, die „Lohnstrafe“ durch eine solche geburtsbedingte Auszeit noch höher ausfällt als durch eine Auszeit allgemein. Das bedeutet: Mütter, die aufgrund einer Geburt aussteigen, haben eine höhere Lohnstrafe zu verzeichnen. Man muss aber dazu wissen, dass diese Lohnstrafe degressiv ist, das heißt: Mit zunehmender Dauer schlägt jedes weitere Jahr geringer zu Buche. Das hat dann den schönen Effekt, dass, wenn die Kinder im Grundschulalter sind oder älter, also ungefähr ab dem Alter von sechs Jahren, und die Frau dann auf den Arbeitsmarkt zurückkehrt, die Lohnstrafe geringer ausfällt, als wenn es sich um eine Auszeit ohne Geburtsbezug handelt.

Wie kann man das interpretieren? Dazu kann man sagen, es hat auch mit Signaleffekten zu tun. Es hat

offensichtlich nicht nur damit zu tun, dass man da Humankapital abschreibt. Es zeigt sich bildungsgruppen- und berufsspezifisch in unterschiedlicher Höhe, dass Humankapital verloren geht und dass nicht in Weiterbildung investiert wurde. Diese beiden Gründe sind immer wichtig für die Höhe der Auszeitstrafe. Allerdings zeigt sich auch, dass Müttern mit kleinen Kindern, also im Vorschulalter, arbeitgeberseitig einfach eine geringere Verfügbarkeit zugeschrieben wird. Dieser Signaleffekt verschwindet, wenn die Kinder im Grundschulalter sind. Im Ergebnis können wir nicht sagen, dass die Mütter an sich das Problem haben, dass sie Einkommenseinbußen zustande bringen, sondern das Problem ist die Dauer der Auszeit, ob die Mütter überhaupt eine Auszeit nehmen und zu welchem Alter des Kindes sie wieder in den Arbeitsmarkt zurückkehren. Das Problem ist also nicht – und das zeigen auch andere Analysen von uns – die Elternschaft an sich. Wir können durchaus feststellen, dass Eltern sogar mehr verdienen als Kinderlose. Das Problem ist die mit dem Kind einhergehende Erwerbsbiografie. Es ist also der Faktor Biografie, der den Ausschlag gibt.

Sachverständige Dr. Hartig: Zu den Fähigkeiten von Müttern, „Managementdinge“ besser hinzubekommen, eine höhere Produktivität zu haben, bin ich nicht sicher, ob es dafür eine empirische Basis gibt. Aber die Unternehmen berichten uns das immer wieder. Ich glaube, dass sich das darin widerspiegelt, dass mehr und mehr auch Mütter in Führungspositionen kommen. Sie kennen ja unser Unternehmensbarometer. Das ist eine Umfrage unter 2.000 Unternehmen. Da geben 47 Prozent der Unternehmen an, dass sie vermehrt Führungspositionen in Teilzeit vergeben wollen. Das ist jetzt noch nicht durchschlagend, aber ich finde, es ist auf jeden Fall ein guter Beginn. Ich glaube, in solchen qualitativen Variablen kann man das dann schon erkennen.

Sachverständige Ramb (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Ergänzend hierzu lässt sich sagen, dass Sozialkompetenz, die durch die Erziehung von Kindern sicher gesteigert werden kann, bei der Produktivität eines Arbeitnehmers positiv zu Buche schlägt und insofern sich irgendwann auch im Entgelt widerspiegeln kann. Ich würde das aber nicht allein auf Erziehende beschränken wollen, sondern es gibt auch Sozialkompetenz aufgrund der Pflege von Angehörigen, aufgrund von bürgerschaftlichem Engagement oder Ähnlichem.

Abgeordneter Schiewerling (CDU/CSU): Ich möchte noch einmal anschließen an die Frage meines Kollegen Weiß an Frau Ramb. Er hat Sie nach Möglichkeiten gefragt, die die Tarifpartner haben, um etwas in diesem Bereich zu bewegen. Da haben Sie ein ganzes Bündel von Forderungen an die Politik genannt. Ich würde mich freuen, wenn Sie aus Ihrer Sicht auch sagen können, wo Sie Spielraum bei den Arbeitgebern sehen.

Sachverständige Ramb (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Neben dem Engagement als Tarifpartner, die sich ja – wie von mir erwähnt – wirklich für diskriminierungsfreie Tarifverträge einsetzen, hatte ich auch gesagt, dass die

Arbeitgeberverbände dafür werben und sich auch dafür einsetzen, dass Unternehmen zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen. Wir werden das als BDA auch in Zukunft weiter so flankieren und wir sehen durch Arbeitszeitflexibilisierungsmaßnahmen, durch innovative Modelle, Wiedereinstiegsprogramme, Familienförderung, Familienservice und Ähnliches die beste Möglichkeit für Unternehmen, ihre Beschäftigten darin zu unterstützen, Familie und Beruf besser vereinbaren zu können und damit die Erwerbsunterbrechung von Frauen auch zu verkürzen.

Vorsitzende Laurischk: Danke schön. Dann wird die verbliebene halbe Minute in der nächsten Runde für die CDU/CSU wohl zur Verfügung stehen. Ich denke, wir kommen dann zur Fragerunde der SPD-Fraktion. Es beginnt Frau Humme, bitte.

Abgeordnete Humme (SPD): Herzlichen Dank, Frau Vorsitzende. Auch herzlichen Dank von der SPD-Fraktion an die Sachverständigen für die vielen, sehr unterschiedlichen schriftlichen Stellungnahmen.

Meine erste Frage geht an Frau Professor Dr. Heide Pfarr: Wir haben gerade in der ersten Runde sehr viel darüber gehört, wie stark die Strukturen in unserer Gesellschaft verfestigt sind, und wir haben gleichzeitig gehört, dass erst, wenn die Strukturen aufgebrochen sind, wir vielleicht über eine gesetzliche Regelung nachdenken. Teilen Sie diese Auffassung? Ist dieses Gesetz, das wir vorgeschlagen haben, um Entgeltgleichheit herzustellen, auch im Hinblick darauf zielführend, dass wir in der Tat noch immer Strukturen haben, die auch wieder diskriminierend sind? Hilft das Entgeltgleichheitsgesetz trotzdem?

Sachverständige Prof. Dr. Pfarr: Zuerst eine Klarstellung für das Protokoll: Ich bin hier nicht für die Hans-Böckler-Stiftung, da bin ich vor anderthalb Jahren aus Altersgründen ausgeschieden.

Vorsitzende Laurischk: Tut mir leid, das ist mir so aufgeschrieben worden.

Sachverständige Prof. Dr. Pfarr: Lassen Sie mich meine Verwunderung darüber aussprechen, dass wir hier eine interessante Diskussion haben, die mit dem Gesetzentwurf so gar nichts zu tun hat. Wie man der Gesetzesbegründung entnehmen kann, war der SPD-Fraktion klar, dass es natürlich viele Ursachen für die Entgeltungleichheit gibt, die hier ganz richtig diskutiert worden sind, die in einer Erwerbsunterbrechung, im Berufswahlverhalten, wo auch immer, liegen. Das Gesetz richtet sich nicht darauf, sondern es richtet sich auf die Ungleichbezahlung von denjenigen, die gleiche und gleichwertige Arbeit machen, nur darauf.

Nun ist die Frage, falls das Gesetz das schafft, ob es auf diese Strukturen zurückwirken würde. Erstens darf man übrigens beides gleichzeitig machen. Es ist dem Gesetzgeber nicht verboten, gleichzeitig gegen die Entgeltdiskriminierung im Betrieb und gegen die gesellschaftliche Diskriminierung beim Arbeitsmarkt vorzugehen. Es ist nicht verboten, sondern möglich, vielleicht sogar geboten. Aber ich meine – selbst wenn es bei großartigen Ankündigungen bleibt, die ja auch nicht ganz neu und nur nicht umgesetzt sind

–, dass eine Bekämpfung der Entgeltungleichheit in den Betrieben auch Auswirkungen auf die Strukturen hat, weil ich meine, dass es ein Signal gibt.

Frau Weusthoff hat beschrieben, dass es eine Klima-veränderung in den Betrieben geben wird, wenn wir die Interessenvertreter in den Betrieben, die Betriebsräte mehr auf dieses Thema ansetzen. Wenn die Tarifpartner dazu gebracht werden, wirklich diskriminierungsfreie Tarifverträge abzuschließen, werden Bewusstseinsprozesse in Gang gesetzt, die sich mittelbar auch gesellschaftlich auswirken. Im Übrigen noch einmal: Die Diskussion ist sehr interessant, auch zu großen Teilen richtig, hat aber mit dem Gesetz, über das wir diskutieren, nichts zu tun.

Abgeordnete Hiller-Ohm (SPD): Meine Frage richtet sich an Frau Dr. Karin Tondorf. Wir haben im Ausschuss für Arbeit und Soziales bereits die Eckpunkte zu dem Gesetzentwurf diskutiert und da war ein großer Kritikpunkt seitens der Regierungsfractionen, dass dieses Gesetz einen großen bürokratischen Aufwand nach sich ziehen würde. Da wurde insbesondere angesprochen, dass die Unternehmen einen Entgeltgleichheitsbericht erstellen müssten und es eben auch sehr schwierig sei, die Vergleichbarkeit von gleicher und gleichwertiger Arbeit vorzunehmen. Meine Frage an Sie ist, ob Sie das auch so sehen. Teilen Sie diese Kritik oder wie bewerten Sie den bürokratischen Aufwand, den das Gesetz nach sich ziehen würde?

Sachverständige Dr. Tondorf: In der Tat wird die Frage, wie aufwendig das ist, häufig gestellt. Der Gesetzentwurf sieht ja zunächst eine kursorische Prüfung vor, die weniger aufwendig ist als die detaillierte Prüfung, die nur dann erfolgt, wenn sich bei der kursorischen Prüfung Anhaltspunkte für mögliche Diskriminierungen ergeben.

Die kursorische Prüfung würde sich zunächst ja nur auf drei Entgeltbestandteile beziehen: nämlich auf das Grundentgelt, den anforderungsbezogenen Teil, dann auf den Stufenaufstieg, also die Gehalts- oder Lohnerhöhungen nach Berufserfahrung oder anderen Kriterien, und auf das leistungsbezogene Entgelt. Hat z. B. ein kleines Unternehmen nur einen oder zwei Entgeltbestandteile, dann sind natürlich auch nur die zwei zu prüfen. Für diese kursorische Prüfung würden auch nur bestimmte rechtliche Grundsätze abgeprüft werden, die nach europäischem und deutschem Entgeltgleichheitsrecht gelten. Interessant wäre z. B. für die kursorische Prüfung, ob die Tarifverträge oder die Betriebsvereinbarungen zum Grundentgelt den Grundsatz einhalten, dass die Tätigkeiten von Männern und Frauen nach denselben Kriterien bewertet werden bzw. einer einheitlichen Bewertungslogik bei Männer- und Frauentätigkeiten folgen, wie es die Richtlinie 2006/54/EG gebietet.

Ein Beispiel aus dem Einzelhandel Rheinland-Pfalz: Da gibt es einen Lohn- und einen Gehaltstarifvertrag. Der Lohnstarifvertrag umfasst zwei Seiten ebenso wie der Gehaltstarifvertrag. Ich denke mal, dass man es schnell schafft zu prüfen, ob da nach gleichen Kriterien bewertet wird. Man kann sehr schnell Folgendes feststellen: In dem Lohnstarifvertrag sind u. a. die

Kriterien Kenntnisse, Geschicklichkeit, körperliche Anforderung, Führungsverantwortung und Erfahrung zu finden. Im Gehaltstarifvertrag kommen nur Kenntnisse, Verantwortung und Selbständigkeit vor. Bei Angestellten wird also nicht gefragt, ob es auch körperliche Anforderungen gibt; es fehlen auch die Aspekte Geschicklichkeit und Erfahrung. Die Tätigkeiten werden also nach unterschiedlichen Kriterien bewertet. Das kann ich in zehn Minuten feststellen. Personalverantwortliche und Tarifvertragsparteien wissen genau, wovon die Rede ist, so dass keine große inhaltliche Vorbereitung mehr erforderlich sein wird. Ich glaube, dass unter dem Strich auch für die Prüfung der anderen Entgeltbestandteile der Aufwand nicht sehr hoch sein wird.

Abgeordnete Krüger-Leißner (SPD): Ich würde gern eine Frage an Frau Weusthoff vom DGB stellen: In der ersten Runde ist es ja schon deutlich geworden, dass Entgeltungleichheit auch seinen Ursprung in den von den Sozialpartnern ausgehandelten Tarifverträgen haben kann. Wie beurteilen Sie vom DGB den Vorwurf, dass der Gesetzentwurf der SPD ein Angriff auf die Tarifautonomie sei?

Sachverständige Weusthoff (Deutscher Gewerkschaftsbund): Der Deutsche Gewerkschaftsbund – und damit spreche ich auch für die Mitglieds-gewerkschaften – empfindet ihn nicht als Angriff auf die Tarifautonomie. Ich denke, dass es bei diesem Gesetzentwurf auch wirklich eine große Herausforderung ist, es so zu lösen, dass es sich nicht so auswirkt, dass die Tarifpartner in ihrem Handeln eingeschränkt werden. Aber diese Herausforderung hat der Gesetzentwurf aus meiner Sicht angenommen, indem er den Tarifparteien die Pflicht zur Überprüfung der Tarifverträge auferlegt – sei es nun direkt oder indirekt –, wenn sich betriebliche Regelungen als nicht diskriminierungsfrei erweisen, die auf Tarifregelungen beruhen. Er erlegt den Tarifparteien die Prüfung auf und zwingt sie zum Aushandeln diskriminierungsfreier Regelungen; das, denke ich, ist völlig richtig. Die Tarifparteien sind verantwortlich für die Beseitigung der Entgeltungleichheit und müssen dann eben auch Regelungen schaffen, die auch vor Gericht standhalten. Und das wird nicht ohne Wirkung bleiben und ist aus unserer Sicht kein unzulässiger Eingriff in die Tarifautonomie.

Abgeordnete Humme (SPD): Meine Frage richtet sich noch einmal an Frau Tondorf. Sie haben sich ja in vielen wissenschaftlichen Ausarbeitungen mit den Ursachen des „Gender Gaps“ auseinandergesetzt. Ein wesentlicher Punkt in unserem Gesetzesvorschlag ist die Transparenz von Gehältern als Voraussetzung, um Entgeltgleichheit überhaupt herzustellen. Jetzt war in vielen Stellungnahmen große Kritik an dem Punkt Transparenz festzustellen. Wie sehen Sie das, wie sehen Sie den Ansatz der Transparenz, um überhaupt in irgendeiner Form im Betrieb Lohn-gleichheit herzustellen?

Sachverständige Dr. Tondorf: Transparenz ist einfach notwendig, um zu erkennen, ob ein Tarifvertrag, eine Betriebsvereinbarung oder die betriebliche Entgeltpraxis diskriminierend sind, um die Diskriminierungsmechanismen erkennen zu können. Wir

brauchen keine Transparenz im Hinblick auf betriebliche „Gender Pay Gaps“ oder Ähnliches, sondern wir brauchen Transparenz in Bezug auf die Diskriminierungsverbote nach dem Entgeltgleichheitsrecht. Das bedeutet, dass wir Transparenz brauchen bei den Fragen zu einheitlichen Kriterien bei der Bewertung von Tätigkeiten von Männern und Frauen. Wir brauchen Transparenz in Bezug auf den Punkt, ob z. B. Teilzeitkräfte, befristet Beschäftigte, Reinigungskräfte oder bestimmte andere Berufsgruppen von bestimmten tariflichen oder betrieblichen Entgeltleistungen ausgegrenzt werden. Wir brauchen Transparenz z. B. auch hinsichtlich der Vergütung in den unteren Entgeltgruppen. Es gibt dort Unterschiede bei der Bezahlung zwischen Arbeitern/Arbeiterinnen und Angestellten. Wir haben eine Liste von vielleicht 12, 13 Punkten, die diskriminierungskritische Aspekte beinhalten. Da muss Transparenz hergestellt werden, um zu erkennen, ob es diskriminierende Mechanismen in der Praxis oder in den Vereinbarungen gibt. Wir brauchen also Transparenz, um etwaige Diskriminierung beseitigen zu können. Wir wissen im Moment nicht, wie das Ausmaß von Entgeltdiskriminierung ist, und das muss man sichtbar machen.

Abgeordnete Humme (SPD): Es wurde in einer Stellungnahme auch gesagt, dass, wenn man Transparenz herstellt, auf der einen Seite Personen bevorteilt werden und auf der anderen Seite wieder neue Benachteiligungen entstehen. Teilen Sie diese Auffassung?

Sachverständige Dr. Tondorf: Nein, diese Auffassung teile ich nicht. Das kann ich nicht nachvollziehen.

Abgeordnete Hiller-Ohm (SPD): Meine Frage geht an Frau Weusthoff vom DGB: Welche Frauen würden nach Ihrer Meinung am meisten von dem Gesetz profitieren?

Sachverständige Weusthoff (Deutscher Gewerkschaftsbund): Ich gehe davon aus, dass zunächst Frauen profitieren werden, die tatsächlich von unmittelbarer Diskriminierung betroffen sind, weil das am schnellsten klar wird. Das hatte ich ja vorhin schon ausgeführt. Dann profitieren diejenigen, die tatsächlich das Problem haben, dass sie bei gleichwertiger Tätigkeit ungleich gegenüber ihren männlichen Kollegen bezahlt werden. Ich glaube, dass es keine Frage der unterschiedlichen Gehaltsstufen ist, dass nur besonders gut verdienende Frauen oder besonders schlecht verdienende Frauen davon profitieren würden. Sondern ich denke, dass es sich eher ab dem mittleren Bereich aufwärts bewegen wird, weil ich davon ausgehe, dass sozusagen an vielen Punkten...

- Zeitmesser ertönt -

Vorsitzende Laurischk: Sie dürfen noch zu Ende reden.

Sachverständige Weusthoff (Deutscher Gewerkschaftsbund): Ich belasse es dabei.

Vorsitzende Laurischk: Danke schön. Dann kommt für die nächste Fragerunde jetzt die FDP-Fraktion an die Reihe. Das Wort hat Herr Dr. Kolb, bitte.

Abgeordneter Dr. Kolb (FDP): Danke schön, Frau Vorsitzende. Zur Aufklärung der Sachverhalte würde ich gern zunächst einmal beim Statistischen Bundesamt, bei Herrn Beck, nachfragen: Sie haben ja in Ihrer Stellungnahme geschrieben, dass es eine große Differenz zwischen Ost und West, alten und neuen Bundesländern gibt. Die Vermutung liegt nahe, dass es an der Erwerbsbeteiligung liegen könnte. Ist das der Grund oder gibt es nach Ihrer Einschätzung andere Gründe? Mich würde auch interessieren, ob Sie Erkenntnisse darüber haben, ob der „Gap“ unternehmensgrößen-spezifisch ist. Läuft das in mittelständischen Betrieben anders als in Großunternehmen, haben Sie da statistische Zahlen?

Sachverständiger Beck: Was den Unterschied in Ost und West anbelangt, so hängt er sicherlich mit der Erwerbstätigkeit im Osten zusammen. Es gibt auch Hinweise darauf, dass die besseren Kinderbetreuungsmöglichkeiten eine Rolle spielen. Zur Frage der Unternehmensgröße ist zu sagen, dass wir außer dem sogenannten unbereinigten „Gender Pay Gap“ auch einen bereinigten Wert veröffentlicht haben, der zeigt, dass die Unternehmensgröße keine große Rolle spielt oder keinen großen Einfluss hat.

Abgeordnete Bracht-Bendt (FDP): Meine Frage richtet sich an Herrn Böhnke: In welchen Branchen bewegt sich Ihre Vermittlungstätigkeit vorwiegend? Warum haben Sie sich entschlossen, ein speziell auf weibliches Führungspersonal ausgerichtetes „Headhunter“-Unternehmen zu gründen?

Sachverständiger Böhnke: Die erste Antwort fällt denkbar kurz aus. Wir sind als Personalberater branchen- und sogar hierarchieübergreifend tätig. Es ballt sich etwas auf den Führungsebenen 0 bis 2, also obere Führungskräfte, gehobenes Mittelmanagement. Da ist einfach die Nachfrage zurzeit am größten.

Warum haben wir uns vor einiger Zeit darauf spezialisiert, als Personalberater hochqualifizierte Frauen zu vermitteln? Das ist einmal eine Frage der Unternehmensphilosophie. Ich glaube, je herausfordernder die einzelnen Aufgaben werden, desto mehr brauchen wir Spezialisten in jedem Bereich. In unserer Branche der Personalberater ist es gang und gäbe, dass man sich auf einzelne Branchen, Hierarchieebenen usw. spezialisiert. Es ist gesellschaftlich bezeichnend, dass es bis zum Jahr 2007 noch keine dezidiert spezialisierte Personalberatung für hochqualifizierte Frauen gegeben hat. Das lässt gewisse Rückschlüsse darüber zu, dass hier ein gewaltiges Potenzial an Humankapital bislang brach lag. Wir sehen es als unsere Aufgabe in der Personalberatung an, uns dieser Klientel von hochqualifizierten Frauen zu widmen. Ich glaube, dass wir das mit Leidenschaft und einigermaßen erfolgreich tun.

Abgeordneter Dr. Kolb (FDP): Eine Frage, die mich jetzt noch interessiert, richte ich an Herrn Dr. Stettes vom Institut der deutschen Wirtschaft: Sie haben geschrieben, dass die Lohnlücke maßgeblich von der Dauer der familienbedingten Erwerbspause abhängt. Gibt es da eigentlich Hintergründe, die die Länge der Erwerbspause bestimmen? Hängt es ab vom Qualifikationsniveau der Frauen oder hängt es auch ab vom

Alter, in dem Frauen Kinder gebären? Haben Sie darüber Erkenntnisse, wie sich die Dauer der Erwerbspause aufschlüsseln lässt?

Vorsitzende Laurischk: Bevor ich Ihnen das Wort erteile, begrüße ich Herrn Parlamentarischen Staatssekretär Dr. Kues in unserer Runde. Dann bitte schön, Herr Dr. Stettes.

Sachverständiger Dr. Stettes (Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V.): Spezielle Erkenntnisse liegen uns hierzu nicht vor. Klar ist aber, dass Frauen, die relativ früh nach einer Erwerbsunterbrechung in den Beruf zurückkehren, eine – sagen wir einmal – hohe Beschäftigungsneigung haben. Sie signalisieren dem Arbeitgeber damit, dass sie ihre berufliche Tätigkeit gerne ausüben möchten, dass sie unter Umständen auch Karriereerwartungen hegen und an das Unternehmen stellen wollen. Das sorgt dann natürlich dafür, dass Frauen mit kurzen Erwerbsunterbrechungen entsprechend weniger „bestraft“ werden als Frauen, die möglicherweise für fünf bis acht Jahre eine Erwerbsunterbrechung haben und dann entsprechend auch Gefahr laufen, dass sich ihre beruflichen Kompetenzen entwerten.

Abgeordnete Bracht-Bendt (FDP): Meine Frage richtet sich noch einmal an Herr Böhnke. Psychologen berichten auch häufig von unterschiedlichen Verhandlungskulturen zwischen Männern und Frauen, wenn es um Führungspositionen geht. Nehmen Sie das auch in Ihrer beruflichen Praxis wahr? Verhandeln Frauen anders als Männer und führt dies zu geringeren Gehaltsvereinbarungen?

Sachverständiger Böhnke: Es ist so, wie ich es schon in mein erstes Statement habe einfließen lassen: Wir haben täglich damit zu kämpfen, dass sich zum Teil wirklich „toughe“, hochqualifizierte und gerade zurzeit „heißbegehrte“ Frauen nicht bestmöglich, sondern weit unter Wert verkaufen. Sie sind sich ihres eigentlichen Wertes gar nicht bewusst und auch nicht darüber, was sie eigentlich fordern könnten. Gerade auch in der letzten Zeit, in der nicht zuletzt aufgrund der demografischen Entwicklung und des Fachkräftemangels die „Ressource“ Frau auch von den Unternehmen immer mehr entdeckt, gefördert und vor allen Dingen auch gewollt wird. Zumindest gilt dies für die hierarchischen Ebenen, die unser Unternehmen bedient.

Es geht über den hiesigen Diskurs hinaus, aber ich glaube, dass wir nicht vereinheitlichen sollten. Ich glaube, dass Frauen politisch etwas offensiver agieren sollten, aber dass wir auch immer wieder darauf hinweisen müssen, dass es kein Recht gibt, Karriere zu machen. Ich gehe dabei jetzt von unserer Klientel aus. Auch Männer müssen sich die Karriere hart erkämpfen. Auch Männer müssen im Job ihren Mann stehen. Ich glaube, dass die Thematik der Entgeltdiskriminierung zumindest in den letzten Jahren kein Thema für Frauen im gehobenen Management ist. Wenn es hier dazu kommt, dass gleiche Positionen unterschiedlich bezahlt werden, dann liegt es weniger daran, dass Frauen bewusst oder gezielt aufgrund ihrer geschlechtlichen Zugehörigkeit diskriminiert werden, sondern es hat vielfältige Gründe. Unter anderem liegt dies natürlich auch an

den Familienpausen, die sie nachher in der Karriere nicht wieder aufholen. Das ist einfach so. Das wäre aber auch – und das sage ich hier als Anwalt der Karrierefrauen – bei einem Mann nicht anders. Wenn ich mehrere Jahre im Beruf aussetze, hole ich es hinterher ganz schwer wieder auf, bis an die Spitze der Unternehmen.

Vorsitzende Laurischk: Danke schön. Damit kommen wir zur Fraktion DIE LINKE. Es hat das Wort Frau Krellmann.

Abgeordnete Krellmann (DIE LINKE.): Vielen Dank, Frau Vorsitzende. Meine Frage richtet sich an Prof. Dr. Heide Pfarr. Frau Weusthoff hat eben schon Stellung bezogen zu der Frage, inwieweit der Gesetzentwurf ein Eingriff in die Tarifautonomie ist, eine unzulässige Einschränkung der Unternehmensfreiheit und eine unzulässige Bürokratie. Vielleicht können Sie bitte auch noch einmal etwas dazu sagen.

Sachverständige Prof. Dr. Pfarr: Der Gesetzentwurf ändert am materiellen Recht gar nichts. Das heißt, die Einschränkung der Tarifautonomie in dem Sinne, dass Tarifparteien, wenn sie sich nur einig sind, in Ruhe diskriminieren können, ist nicht geltendes Recht. Die Frage ist, ob die Durchsetzung des geltenden Rechts, nämlich die Bindung der Tarifparteien an Artikel 3 des Grundgesetzes, plötzlich die Tarifautonomie einschränken sollte. Auf die Idee muss man erst einmal kommen. Die Durchsetzung wäre dann eingeschränkt, wenn das Gesetz den Tarifparteien vorschreiben würde, wie sie die Diskriminierung zu beseitigen haben, weil das nämlich keine Rechts-, sondern eine Regulationsfrage ist. Regulationsfragen sind aber den Tarifparteien übertragen. Das ist ganz wichtig. Das heißt, die Tatsache, dass sie es beenden müssen – und nur das schreibt dieses Durchsetzungsgesetz vor – ist sowieso geltendes Recht. Es gibt nur ein Verfahren dafür. Sollte die Umsetzung vorgeschrieben werden, wäre es ein Eingriff. Es wird aber nicht vorgeschrieben, sondern – wie Frau Weusthoff richtig dargestellt hat – es wird den Tarifvertragsparteien übertragen.

Die Frage nach der Bürokratie ist insofern ganz bedeutsam: Wenn Sie ein Verfahrensgesetz haben wollen, das nicht ein Gesetz ist, das sagt, „bitte richtet euch doch nach geltendem Recht“, also das Übliche, dann werden Sie Regelungen haben müssen, die zu befolgen sind. Und jede Regelung gilt immer dann als Bürokratie, wenn sie der eigenen Klientel schadet. Sie ist aber vom Gemeinwohl geboten, wenn sie gegen die Klientel anderer gerichtet ist.

Abgeordnete Krellmann (DIE LINKE.): Vielen Dank für die Argumentation, die ist ganz klasse. Unter diesem Gesichtspunkt habe ich es persönlich noch gar nicht gesehen. Ich habe jetzt noch eine Frage an Frau Weusthoff und auch an Sie, Frau Professor Pfarr. Es wird ja oftmals gesagt, dass Frauen in einer Niedriglohnfalle sind. Wie könnte man denn die personennahen Dienstleistungsberufe und -bereiche im Interesse der Frauen aufwerten? Haben Sie vielleicht auch noch einmal eine gute Idee?

Sachverständige Weusthoff (Deutscher Gewerkschaftsbund): Ich sprach schon vorhin von der Her-

kules-Aufgabe, der man sich an dieser Stelle stellt, wenn man fragt, welche Dienstleistung und welche Tätigkeit ist den Menschen in unserem Land wie viel wert. Um ganz kurz zu antworten, kann man sagen, dass wir eine eindeutige Forderung nach der Einführung eines flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohns gestellt haben, und wir haben einen Vorschlag auf den Tisch gelegt, um die Minijobs zu reformieren. Ich glaube, mit beiden Dingen wäre im Bereich der personennahen Dienstleistung schon viel gewonnen und im Übrigen auch schon ein guter Teil der Entgeltlücke geschlossen.

Sachverständige Prof. Dr. Pfarr: Das Problem ist, dass man einen gebrochenen Arm nicht dadurch heil bekommt, dass man die Blasenentzündung bekämpft. Das wurde hier aber eigentlich gegen den Gesetzentwurf vorgebracht. Der Niedriglohnsektor ist eine Folge von Arbeitsmarktdiskriminierung. Also, wenn besonders viele Frauen in einer Branche oder in Berufen arbeiten, sind diese immer in der Gefahr, niedrig bewertet zu werden. Dieses Gesetz, über das wir hier diskutieren, ist aber nicht branchenübergreifend. Das heißt, es gelingt uns nicht, den durch Frauen besetzten Niedriglohnsektor mit einem von Männern besetzten Sektor unter dem Gesichtspunkt gleichwertiger Arbeit zu vergleichen. Was in den USA zum Teil geschieht, aber nicht bei uns. Das würde auch nicht dem materiellen Recht entsprechen. Das heißt, die Antwort von Frau Weusthoff, dass hier nur der allgemeine gesetzliche Mindestlohn hilft, trifft zu.

Abgeordneter Birkwald (DIE LINKE.): Auch meine Frage geht an Frau Professor Pfarr und an Frau Weusthoff. Ich möchte jetzt noch einmal darauf abheben, dass Sie mehrfach gesagt haben, dass es viele Ursachen für die geschlechtsspezifische Diskriminierung gibt. Deshalb möchte ich Sie einmal fragen, welche Maßnahmen Sie aus Ihrer Erfahrung heraus generell für erforderlich halten, um die geschlechtsspezifische Segregation am Arbeitsmarkt abzubauen und zu beenden und welche konkreten Aufgaben dabei dann Staat, Gewerkschaften und Unternehmen über ein Entgeltgleichheitsgesetz hinaus hätten. Und an Frau Weusthoff würde ich gerne die Zusatzfrage anschließen, weil Sie jetzt schon zwei Mal von der Reform der Minijobs gesprochen haben, wie die denn nach Ihrer Vorstellung aussehen sollte.

Sachverständige Prof. Dr. Pfarr: Die gesetzgeberische Privilegierung von Niedriglohnsektoren, insbesondere bei der geringfügigen Beschäftigung, diskriminiert Frauen sehr stark. Die muss unbedingt abgeschafft werden. Im Übrigen sind sämtliche Instrumente hier bereits von den Sachverständigen aller Richtungen richtig genannt worden: mehr Betreuungsmöglichkeiten, mehr Arbeitszeitflexibilisierung usw. Da gab es ja gar keine Unterschiede unter uns. Das würde ich alles auch unterschreiben. Nur in einem bin ich anderer Meinung: Ich glaube, dass Quotenregelungen auch sehr hilfreich sind.

Sachverständige Weusthoff (Deutscher Gewerkschaftsbund): Das Problem der Entgeltgleichheit ist vielschichtig und das hier vorgelegte Entgeltgleichheitsgesetz ist sicherlich nur ein Baustein auf dem

Weg zur Entgeltgleichheit. Viele andere müssten dazugehören. Frauen und Männer üben verschiedene Berufe aus, darüber haben wir vorhin schon gesprochen, und die Berufe sind sehr unterschiedlich bewertet. Ich sprach von der Herkules-Aufgabe. Frauen und Männern arbeiten auf unterschiedlichen Positionen. Das hat offensichtlich auch damit zu tun, dass Frauen relativ häufig ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen. Und die Kluft zwischen den Arbeitsvolumina, die Frauen und Männer im Rahmen ihrer Erwerbstätigkeit im Lebenslauf ableisten, ist sehr groß. Es sind hier schon viele Vorschläge gemacht worden. Das fängt bei der Kinderbetreuung an und geht über viele andere Punkte hinaus, wie auch ein Gesetz zur Gleichstellung in der Privatwirtschaft, das wir immer noch einfordern.

Darf ich noch einen Satz zu den Minijobs sagen? Bei den Minijobs, der geringfügigen Beschäftigung, sind wir davon überzeugt, dass es sich im Grunde um eine „kleine Teilzeit“ handeln müsste, das heißt ganz knapp gefasst: Ab der ersten Arbeitsstunde muss eine soziale Absicherung in allen Zweigen der Sozialversicherung vorliegen. Nur so werden wir das Phänomen der Minijobs bekämpfen. Wir müssen den Missbrauch eindämmen, denn in diesem Bereich werden Tarifverträge viel zu häufig unterlaufen.

Vorsitzende Laurischk: Danke schön. Dann kommen wir zur Fragerunde der Fraktion BÜNDNIS 90/ DIE GRÜNEN, Frau Müller-Gemmeke.

Abgeordnete Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Meine Frage geht an Frau Ludewig. Ich will doch zuerst grundsätzlich nachfragen: Um was geht es bei dem Thema heute? Geht es wirklich darum, wie verkauft man sich im Job, oder muss man als Frau seinen Mann stehen? Oder was auch immer? Von daher hätte ich doch gerne eine Definition zum Begriff Entgeltgleichheit. Besteht Ihrer Meinung nach diese Entgeltgleichheit in Deutschland? Brauchen wir schlichtweg eine gesetzliche Regelung, um Entgeltgleichheit durchzusetzen?

Sachverständige Ludewig: Danke für die Frage. Dass Entgeltungleichheit zwischen Männern und Frauen in Deutschland besteht, bestreitet ernsthaft niemand. Die statistischen Erhebungen bestätigen, dass diese Entgeltungleichheit immer noch besteht, und zwar in einem Umfang, der dazu führt, dass wir in der Europäischen Union auf dem drittletzten Platz stehen. Das ist wahrlich kein Ruhmesblatt. Die Frage, ob eine gesetzliche Regelung erforderlich ist, um hieran etwas zu ändern, beantwortet sich im Prinzip auch von selbst; denn wenn diese gesetzliche Regelung nicht erforderlich wäre, dürften wir hier nicht eine solche eklatante Entgeltungleichheit feststellen können. Die freiwilligen Möglichkeiten, hieran etwas zu ändern, haben offenbar das Ziel nicht erreicht. Die europäischen Vorgaben richten an die Mitgliedstaaten die Verpflichtung, nicht nur aufs Papier zu schreiben, dass Entgeltgleichheit für Männer und Frauen herzustellen ist.

Es wird auch ausdrücklich immer wieder von den europäischen Institutionen, sei es die Kommission, sei es das Parlament, darauf hingewiesen, dass der nationale Staat die Verpflichtung hat, diese Entgelt-

gleichheit auch durchzusetzen. D. h., es besteht nach meiner Ansicht eine Verpflichtung des Gesetzgebers, hier endlich tätig zu werden, um die seit Jahrzehnten schon längst auf dem Papier - Frau Prof. Dr. Pfarr hat es noch einmal verdeutlicht - bestehende Pflicht für Entgeltgleichheit in die Realität zu bringen.

Abgeordnete Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Zweite Frage auch an Frau Ludewig. Wenn man davon ausgeht, man braucht gesetzliche Regelungen, um es durchzusetzen, weil die bestehenden Regelungen nicht reichen, dann darf auch so etwas kein zahnlöser Tiger sein. Jetzt wissen wir Grünen auch, das man nicht jeden Betrieb, jeden Tarifvertrag tatsächlich durchprüfen und kontrollieren kann. Deswegen braucht man andere Instrumente. Unser Vorschlag wäre in einem Antrag, dass es eine Kontrollbefugnis bei der Antidiskriminierungsstelle gibt und auch eine Beschwerdestelle, als Möglichkeit, dass bei Hinweisen die Antidiskriminierungsstelle tätig werden kann. Und der andere Zweig ist, dass wir sagen, wir wollen die Zivilgesellschaft stärken, d. h. die Akteure vor Ort, die Beschäftigten, die Betriebsräte, die Gewerkschaften. Von daher fordern wir beispielsweise ein Verbandsklagerecht. Wie bewerten Sie diesen Ansatz bzw. welche Anregungen geben Sie uns mit auf dem Weg?

Sachverständige Ludewig: Dann fange ich einfach mal hinten an - Stichwort Verbandsklagerecht. Ja, Verbandsklagerecht ist unbedingt erforderlich. Die einzelne oder theoretisch auch der einzelne von Entgeltungleichheit betroffene Beschäftigte kann nach bisher geltendem Recht nur individuell zum Arbeitsgericht gehen und dort Klage erheben. Sie können sich ohne große Mühe vorstellen, wie sich das in einem bestehenden Arbeitsverhältnis auf das Vertrauensverhältnis und auf die künftige Zusammenarbeit zwischen Arbeitnehmerin und Arbeitgeber auswirkt. Es kostet auch Geld, zu Gericht zu gehen. Es gibt also ein Kostenrisiko. Und es ist trotz des geltenden Rechts auf Entgeltgleichheit nach wie vor ausgesprochen schwierig - trotz der Beweiserleichterung ausgesprochen schwierig -, in einem Individualverfahren Entgeltungleichheit zu beseitigen.

Ich nenne ganz kurz ein Beispiel: Ich habe in einer Universität zwei Werkstätten. Eine wird von einer Frau geleitet, die hat einen Meisterbrief. Eine wird geleitet von einem Mann, der hat einen Gesellenbrief. Und, was glauben Sie, wie die vergütet werden? Die Frau ist tarifgerecht eingruppiert in EG 9, der Mann wird vergütet nach EG 12. Da hat der Arbeitsrichter Probleme zu verstehen, was ich denn als Vertreterin der Klägerin will, und sagt mir, die ist doch tarifgerecht eingruppiert. Was ich damit sagen will: Gleiche und gleichwertige Arbeit ist offenbar ein Problem, was selbst bei Arbeitsrichtern nicht so abrufbar ist, wie man das vermuten sollte, wenn man sich bewusst macht, dass diese entsprechenden Regelungen, dass gleiche und gleichwertige Arbeit von Männern und Frauen gleich zu vergüten ist, schon seit über 50 Jahren bestehen. Deswegen ist ein Verbandsklagerecht nach meiner Auffassung unbedingt erforderlich, um hieran etwas zu ändern. Und Entgeltungleichheit ist auch kein Einzelschicksal,

sondern es hat etwas, wie wir schon mehrfach gehört haben, mit Strukturen zu tun. Also es betrifft mehrere und deswegen ist Verbandsklagerecht ganz wichtig.

Abgeordnete Lazar (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Ich hätte als erstes eine Frage an Herrn Böhnke. Sie haben gesagt, dass Sie sich insbesondere der Vermittlung von hochqualifizierten Frauen zuwenden. Nun sehen wir aber, was auch in verschiedenen Stellungnahmen zum Ausdruck kommt, dass gerade bei den hochqualifizierten Akademikerinnen der Gender Pay Gap besonders hoch ist. Das würde eigentlich bedeuten, es lohnt sich für die Frau überhaupt nicht, höher zu streben, weil der Unterschied größer wird. Was wäre Ihr Ansatz, das zu beseitigen, z.B. den Frauen Mut zu machen, obwohl es sich bis jetzt eigentlich noch nicht lohnt?

Sachverständiger Böhnke: Ich bin als Vertreter der Praxis hier. Ich kenne die empirischen Zahlen trotzdem. Ich glaube, dass die Gründe hierfür vielfältig sind. Wenn wir gerade über unsere Klientel - die hatten Sie angesprochen - der weiblichen gehobenen Fach- und Führungskräfte sprechen, dann wirkt sich hier in unserer Runde auch die mehrfach angesprochene Familien- oder Babypause aus. Wenn sie mehrere Jahre im Beruf fehlen, holen sie es nachher schwerlich wieder rein.

Zwischenruf: Es haben natürlich nicht alle Akademikerinnen Kinder!

Es wirkt sich aber auf den Schnitt aus. Das meine ich. Ich glaube allerdings, dass wir dazu kommen - und ich beobachte das auch aus dem Blick unserer Praxis -, dass das weibliche - jetzt rede ich aber über die Zeit - Management in der Wirtschaft immer wichtiger wird, so dass diese Lücke im Lebenslauf an Bedeutung verlieren wird. Das ist zumindest meine These und Hoffnung.

Vorsitzende Laurischk: Damit ist die erste Frageunde abgeschlossen und ich übergebe jetzt an meinen Kollegen Herrn Straubinger.

Stellvertretender Vorsitzender Straubinger: Ein herzliches Grüß Gott. Die Fragerunde geht an die CDU/CSU-Fraktion und es spricht Frau Schön.

Abgeordnete Schön (St. Wendel) (CDU/CSU): Ich würde noch einmal zum konkreten Gesetzesvorschlag zurückkommen bzw. zum konkreten Antrag der GRÜNEN und etwas näher hinschauen, was es denn praktisch für die Unternehmen bedeutet, wenn das, was vorgeschlagen wird, auch Gesetz würde. Da geht meine Frage einmal an Herrn Professor Franzen, der darauf auch in seinem Gutachten unter Punkt Bewertung eingegangen ist. Sie sprechen von einer zunehmenden Bürokratie. Das würde mich noch mal interessieren, wenn Sie dies noch einmal näher ausführen könnten. Diese Frage geht auch an die beiden Vertreter der Wirtschaft, Frau Dr. Hartig und Frau Ramb.

Sachverständiger Prof. Dr. Franzen: Das Verfahren, welches das Gesetz vorsieht, ist zweistufig aufgebaut, das haben Frau Tondorf und Prof. Pfarr dargestellt: Zunächst einmal eine kursorische Prüfung

und dann eine genauere Prüfung, wenn die kursorische Prüfung Anhaltspunkte für Ungleichbehandlung ergeben hat. Solche Verfahrensregelungen, die auch Pflichten für Unternehmen begründen - für relativ kleine Unternehmen beginnt das ja bereits mit 15 Mitarbeitern -, haben auch zur Folge, dass dokumentiert werden muss, man muss gewisses Personal vorhalten, was sich damit befasst usw., dass das je nach Umfang und Größe des Unternehmens durchaus zu Lasten für die Verwaltung abgearbeitet werden muss. Diesen Punkt können auch Unternehmensvertreter besser ausführen. Ich denke, das ist schon ein ernst zu nehmender Punkt.

Sachverständige Ramb (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Sie hatten insgesamt zu dem Antrag gefragt. Diese Entgeltberichte führen selbstverständlich zu weiterer Bürokratie, weil es zur Überprüfung sämtlicher Lohnbereiche kommt. Es ist ein weiterer Bericht, den die Unternehmen erstellen müssen. Weiter ist auch gerade die vorgesehene Überprüfung der Tarifverträge aus unserer Sicht - anders als Frau Prof. Pfarr das dargestellt hat - ein Eingriff in die Tarifautonomie, weil er eine Inhaltskontrolle von Tarifverträgen darstellt, die auch nach dem Bundesverfassungsgericht nicht mit der Tarifautonomie vereinbar ist. Auch die Entgeltanalyse im Rahmen eines zertifizierten Verfahrens ist kritisch zu sehen. Hier ist wohl an das eg-check-Verfahren gedacht, das sich nicht an Kriterien orientiert, die bei einer Entgeltbewertung üblich sind, wie zum Beispiel der Arbeitsplatz, die Qualifikation eines Beschäftigten, die Verantwortung, die er hat, die Arbeitserfahrung oder die Betriebszugehörigkeit. Diese Veröffentlichung von Listen - um ein letztes Beispiel zu nennen - dient aus unserer Sicht einzig und allein einer Anprangerung und ist insofern auch abzulehnen.

Sachverständige Dr. Hartig: Aus Sicht der kleinen und mittleren Unternehmen, für die wir hier ja vor allen Dingen stehen, sind diese Bürokratiekosten auch nicht zu unterschätzen. Vor allen Dingen, wo die Bundesregierung sich doch gerade zum Ziel gesetzt hat, die Bürokratiekosten für die Unternehmen wieder zu senken. Wenn man dem IW folgt und schaut, wie groß denn tatsächlich die bereinigte Entgeltlücke ist, das diese bei zwei Prozent ausgerechnet hat, dann frage ich mich, ob das alles notwendig ist, um das Ziel zu erreichen, ob man nicht doch wieder - wir haben das schon oft diskutiert - auf die anderen Maßnahmen zurückkommen muss.

Abgeordneter Weiß (Emmendingen) (CDU/CSU): Meine Frage richtet sich an Herrn Böhnke. Es ist ja in Deutschland üblich, über das, was man verdient, redet man nicht, und es gibt ja - glaube ich - Arbeitsverträge, in denen auch extra eine Verschwiegenheitsklausel steht, obwohl ich glaube, dass das rechtlich schon angegangen worden ist. Meine Frage wäre: Wenn wir diese Kultur in Deutschland ändern würden und man auch offen über sein Gehalt redet, wäre das ein Beitrag, um vielleicht der Entgeltgleichheit von Männern und Frauen ein Stück näher zu kommen?

Sachverständiger Böhnke: Grundsätzlich glaube ich, Frauen müssen diese Botschaft, die ich heute schon

ein paar Mal repetiert habe – ich glaube, Frauen müssen lernen, ihren eigentlichen Wert am Arbeitsmarkt realistischer einzuschätzen. Eine solche Benchmark hätte möglicherweise einen diesbezüglich zielführenden Effekt. Ich glaube nur nicht, dass wir dieses Problem über ein Gesetz lösen können. Das ist jetzt meine persönliche Meinung. Ich habe vorhin Herrn Prof. Dr. Franzen in meinem Rücken gehört, der als gelernter Jurist sich ebenfalls skeptisch äußerte. Er glaubt da einfach nicht an die ausreichende Gesetzeskraft für die Praxis und die Auswirkungen, wenn ich Sie richtig verstanden habe, Herr Prof. Dr. Franzen. Dem würde ich mich anschließen wollen. Ich glaube, dass wir dieses Problem haben, wo das Gap nun tatsächlich liegt, das bereinigte Gap. Wir kriegen es letztlich nicht gelöst, indem wir es per Gesetz beschließen.

Wenn ich das noch anfügen darf, ich tue mich sehr schwer mit den Begriffen wie mittelbare Entgeltdiskriminierung. Gerade deswegen, weil wir in Deutschland eine freie Berufswahl haben. Das ist meine persönliche Meinung. Ich bitte dies zu respektieren. Ich persönlich teile - das hatte ich auch geschrieben - natürlich die Auffassung, dass es dem persönlichen Gerechtigkeitsempfinden zuwiderläuft, dass eine Pflegekraft so viel weniger verdient als die Hilfskraft im Baugewerbe. Ich glaube, da sind wir alle einer Meinung. Nur, es wurde niemand gezwungen, einen Beruf im Baugewerbe auszuführen. Es wurde niemand gezwungen, einen Beruf in den sozialen Pflegeberufen auszuüben. Von daher tue ich mich da ein bisschen schwer.

Wenn ich noch einen Satz sagen kann. Die Lohnstrafe, die meine Nachbarin angesprochen hatte, kann ich einfach nicht teilen. Ich kenne so viele Frauen, auch erfolgreiche Karrierefrauen mit Kind, die nicht tauschen wollen. Ich glaube, dass der Begriff Lohnstrafe hier drastisch an der Realität vorbeigeht. Die meisten mir bekannten Frauen, auch erfolgreiche Frauen, sehen Kinder als Geschenk an, trotz dieser Probleme, die es mit sich bringt, aber sie sind bereit, diesen Preis zu zahlen, wie alle anderen auch. Es ist ja so, wenn ich als Mann drei, vier Jahre aussetze, aus welchen Gründen auch immer, dann muss ich in meiner Karriere dafür natürlich auch einen Preis bezahlen. Ich tue mich mit diesen Begriffen, die hier zum Teil im Raum umherschwirren, ein bisschen schwer, das muss ich ehrlich zugeben.

Stellvertreter Vorsitzender Straubinger: Die direkte Unterhaltung unter den Sachverständigen ist hier nicht vorgesehen. Es geht darum, dass die Abgeordneten Fragen stellen und Sie antworten. Frau Kollegin Brehmer, bitte.

Abgeordnete Brehmer (CDU/CSU): Sehr geehrter Herr Vorsitzender, sehr geehrte Damen und Herren, meine Frage richtet sich ebenfalls wieder an Herrn Böhnke, Frau Dr. Boll und Frau Dr. Hartig. Gibt es Best-Practice-Beispiele zur Reduzierung der Lohnlücke, auch aus dem europäischen Ausland, die für Deutschland umsetzbar sind, und welche sind das?

Sachverständiger Böhnke: Ich bitte um Verständnis, ich möchte die Frage weitergeben. Das geht zu sehr ins Empirische, dazu kann ich zu wenig sagen, weil

wir spezifisch im deutschsprachigen Raum, hauptsächlich in Deutschland tätig sind. Danke.

Sachverständige Dr. Boll: Ich möchte mir doch erlauben, noch einen Nachsatz anzubringen. Wenn man von Lohnstrafe spricht, ist das zugegebenermaßen etwas nüchtern formuliert. Es meint lediglich eine negative Differenz im Lohn zu jemandem, der genau dieses Merkmal nicht hat. Da kann man geteilter Meinung darüber sein, ob das bedauerlich ist oder nicht. Fest steht, es ist statistisch nachweisbar.

Zur Frage nach dem internationalen Zusammenhang: Wir haben hier ja Frau Teigen am Tisch, die sicherlich etwas zu Norwegen sagen kann. Aus eigenen Analysen wissen wir, dass es tatsächlich darauf ankommt, dass institutionelle Hürden am Arbeitsmarkt abgebaut werden. Wenn wir uns den Gender-Wage-Gap anschauen, dann sehen wir in der Tat, dass ein Teil der Ausstattungsunterschiede zwischen Männern und Frauen damit zusammenhängt, dass Frauen nun mal einfach andere Startchancen haben. Das hat natürlich auch mit Rollenbildern zu tun, aber auch mit fehlender Infrastruktur für Kindergärten, für Krippen und ganz besonders auch für Schulkinder. Wir brauchen viel mehr Ganztagsbetreuungsangebote, um auskömmliche Einkommen auch bei Frauen erzielen zu können. Das ist derzeit nicht gegeben. Man kann mit Pendelzeiten teilweise noch nicht einmal eine vernünftige Halbtagsstelle ausüben. Von daher ist es ganz wichtig, dass wir auf das Ausland und auf die guten Erfahrungen in skandinavischen Ländern insbesondere, aber auch in Frankreich mit Ganztagsmodellen schauen.

Wir selbst versuchen, da gerade auch analytisch einen Schritt weiterzukommen und zu schauen, wie das kindliche Bildungskarrieren beeinflusst, aber es geht eben auch um die Mütter. Es geht auch einfach darum, können Mütter am Arbeitsmarkt bleiben und vernünftiges Geld – sage ich einmal – verdienen und trotzdem ihre Kinder auf einen guten Weg schicken? Das scheint in Deutschland immer noch ein Zielkonflikt in erster Linie für die Mütter zu sein, aber das ist nicht zwingend notwendig, wie das Ausland uns zeigt.

Zum Gender-Wage-Gap möchte ich noch einen Satz hinzufügen. Wir haben ihn gerade für Akademikerinnen und Akademiker berechnet, wir sind wie das Statistische Bundesamt insgesamt auch auf 27 Prozent gekommen, davon sind zwei Drittel auf Unterschiede in den Merkmalen zurückzuführen und ein Drittel auf unterschiedliche Bewertungen. Die zwei Drittel, die auf Ausstattungsunterschiede zurückgehen, sind nicht unbedingt frei von Diskriminierung, das möchte ich doch an dieser Stelle auch einmal sagen, weil Frauen bestimmte Erwerbsbiographien haben, aufgrund fehlender institutioneller Ausstattungen beispielsweise mit Kinderbetreuung oder auch entsprechend nachher, wenn es um die Pflege von Angehörigen geht. Andererseits kann man auch das Drittel der Lohnunterschiede, das sich auf Bewertungsunterschiede bezieht, nicht unbedingt mit Diskriminierung gleichsetzen, weil - auch das wurde hier schon gesagt - Frauen natürlich auch bestimmte Berufe wählen, bestimmte Erwerbsverläufe zum Teil auch freiwillig wählen, mal abgesehen von den insti-

tutionellen Anreizen. Die Sache ist also sehr viel schwieriger.

Ein Stichwort möchte ich noch in diesem Zusammenhang geben. Die Tatsache, verheiratet zu sein, bringt nach unseren Analysen für Männer eine Lohnprämie – ich formuliere das wieder bewusst nüchtern –, das heißt, Männer verdienen mehr, wenn sie verheiratet sind, Frauen tun dies nicht. Dies erklärt unter Akademikerinnen und Akademikern elf Prozent der Lohnlücke.

Sachverständige Dr. Hartig: Auch ich bedanke mich für die Frage. Ich glaube, wir müssen gar nicht ins Ausland gucken. Wir haben in Deutschland ein sehr gutes Instrument, nämlich Logib-D beim Familienministerium angesiedelt, da ist diesen Donnerstag auch wieder die Beiratssitzung dazu. Logib-D hat eine ganz gute Informationsfunktion für die Unternehmen und ist freiwillig. Ich weiß nicht, wie viele Unternehmen jetzt gerade das Tool in Anspruch genommen haben. Das Familienministerium hat 200 Beratungspakete, die sie innerhalb von zwei Jahren verteilen. Wir sind gerade dabei, die letzte Tranche dort zu vergeben. Unter diesen Mitgliedern, die das in den Unternehmen machen, gibt es auch immer einen Erfahrungsaustausch. Ganz interessant ist, wenn man die fragt, warum macht ihr denn da mit als Unternehmen, dann sagen die zum einen, ja uns interessiert natürlich, gibt es das bei uns oder nicht.

Aber noch viel größer ist natürlich – auch völlig in Ordnung – die Vorstellung, dass man sich hinterher als guter Arbeitgeber ein bestimmtes Label geben und sagen kann, ich bin Logib-D-geprüft und ich bekomme dadurch gute Fachkräfte, sowohl Männer als auch Frauen, wenn ich mich als Betrieb hinstelle. Ich glaube, das ist eine ganz gute Sache. Was immer wieder ein bisschen von den Teilnehmern angekreidet wird, ist der Begriff Logib-D. Wir können hier ja einmal eine Umfrage machen, wer weiß, was das heißt? Der Familienausschuss weiß es, aber die Unternehmen zum Großteil nicht. Man muss – glaube ich – noch ein bisschen an dem Label und an der Bekanntheit arbeiten, um dort noch mehr Unternehmen dafür zu gewinnen.

Abgeordnete Schön (St. Wendel) (CDU/CSU): Vielen Dank, dass ich noch eine Frage anschließen kann. Die würde ich gerne nochmal an Herrn Professor Franzen richten, weil er ja auch sehr ausführlich auf die rechtliche Situation eingegangen ist. Es würde mich interessieren, wie Sie denn die derzeitigen rechtlichen Möglichkeiten vor allem auch für die Tarifparteien sehen, beim Thema Entgeltungleichheit etwas zu tun.

Sachverständiger Prof. Dr. Franzen: Die Tarifvertragsparteien sind natürlich an den europäischen und den nationalen Entgeltgleichheitssatz im AGG – im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz und auf europäischer Ebene im AEUV – Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union niedergelegt gebunden. Die Tarifvertragsparteien dürfen also keine gleichheitswidrigen Arbeitsentgelte oder gleichheitswidrigen Arbeitsbewertungen usw. in ihren Tarifverträgen festlegen. Das ist geltendes Recht, Frau Professor Pfarr hat darauf schon hinge-

wiesen. Die Durchsetzung dieses Rechts ist im Moment noch im Wesentlichen den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern überlassen. Sie müssen also, wenn sie eine Ungleichbehandlung wegen des Entgelts empfinden und dafür Anhaltspunkte haben, zu Gericht gehen und das einklagen. Das ist häufig nicht zielführend, deshalb will ja dieser Gesetzentwurf die Durchsetzung dieses schon geltenden materiellen Rechts verbessern. Das ist der Stand der Dinge.

Ich hätte das Problem mit diesem Gesetzentwurf, dass hier eine sachverständige Person diese Überprüfung vornimmt und kein Gericht. Die sachverständige Person entscheidet im Grunde mehr oder weniger deutlich darüber, ob eine mittelbare Ungleichbehandlung wegen des Entgelts im Bezug auf das Geschlecht vorliegt oder nicht. Und das ist jedenfalls, so verstehe ich den vorliegenden Gesetzentwurf, nicht deutlich gerichtlich überprüfbar. Und das gilt auch für die Tarifvertragsparteien. Weshalb sich die Frage aufdrängt, ob hier nicht doch ein Eingriff in die Tarifautonomie vorliegt. Frau Prof. Dr. Pfarr hat ja gesagt, es ist keine Einschränkung der Tarifautonomie, weil das Gesetz nur das durchsetzen will, was ohnehin schon geltendes Recht ist. Das stimmt nicht ganz; denn die Gerichte haben hier eine weniger starke Funktion, als sie normalerweise haben. Normalerweise kann ein Arbeitgeber ja gegenüber einer solchen Einordnung, wenn also der dem Vorwurf ausgesetzt würde, ein Tarifvertrag würde mittelbar diskriminieren, den Rechtsweg beschreiten, dann kann man das vor Gericht klären, vor einer neutralen Instanz, aber das ist hier nur eingeschränkt möglich. Das wäre also mein Hauptkritikpunkt an diesem Entwurf.

Abgeordnete Winkelmeier-Becker (CDU/CSU): Es gab schon die Frage nach den Best-Practice-Beispielen aus dem europäischen Ausland. Ich würde diese Frage sehr gerne auch an Frau Dr. Teigen richten, dass sie uns aus ihrem Blickwinkel der skandinavischen Länder vielleicht sagt, was sie für Vorschläge noch hat oder welche Punkte aus ihrer Sicht hier vielleicht auch von außen gar nicht verständlich sind, über die wir hier diskutieren.

Sachverständige Dr. Teigen: Herzlichen Dank. Ich glaube, dass es sehr wichtig ist, dass wir immer im Kopf behalten, dass fast alle europäischen Länder hier auch ähnliche Probleme haben und sich gerade mit dieser Lohnungleichheit zwischen Männern und Frauen beschäftigen. Das ist eine Ungleichheit, die in Deutschland größer ist als in Norwegen. In Norwegen ist es etwa so, dass Frauen 85 Prozent des Gehalts der Männer beziehen. Frage ist: Warum gibt es diese Ungleichheit im Entgelt? Nun, es gibt noch immer sehr viel Ungleichheit im Arbeitsmarkt. Wir sehen auch, dass Frauen in gewisser Weise dafür „bestraft“ werden, wenn sie tatsächlich ihre Erwerbsbiographie unterbrechen, z. B. um ein Kind zu haben und aufzuziehen. Was allerdings wichtig ist, ist die Tatsache, dass es zunehmend den Menschen bekannt wird, dass es auch unterschiedliche Reformen gibt – gerade auch Reformen im Sozialstaat, Reformen in Elternzeit usw. Diese haben auch unterschiedliche Auswirkungen. Sie sind natürlich nicht

immer so gestrickt, dass sie auch für Geschlechtergleichheit sind - also gerade z. B. die Frage des Betreuungsgeldes. In Norwegen werden wir das gerade wieder abschaffen, weil wir auch eine Art von Betreuungsgeld hatten. Wir werden es abschaffen, weil die Auswirkungen dergestalt waren, dass die Frauen weniger präsent im Arbeitsmarkt waren als sie sonst gewesen wären. Vielen Dank!

Stellvertretender Vorsitzender Straubinger: Das Fragerecht wechselt nun zur SPD-Fraktion. Kollegin Humme bitte.

Abgeordnete Humme (SPD): Ich habe zwei Fragen, eine an Frau Prof. Dr. Pfarr und eine an Frau Dr. Tondorf. Die erste Frage bezieht sich nochmals auf das, was wir gerade gehört haben - der Aufwand, der im Betrieb zu leisten ist. Wie sehen Sie das Verhältnis zwischen dem Wirkungsgrad des Gesetzes auf der einen Seite und dem bürokratischen Aufwand? Das geht an Frau Prof. Dr. Pfarr. Und Frau Dr. Tondorf, wir haben gerade zwei verschiedene Verfahren gehört. Einmal eg-check und einmal Logib-D. Logib-D ist das, was die Regierung anbietet. Wir haben in dem Gesetz Logib-D nicht vorgesehen, sondern erst einmal geschrieben, z. B. eg-check. Auch da hoffen wir, dass es sich noch weiterentwickelt und es in Zukunft weitere Verfahren geben wird. Aber vielleicht könnten Sie ganz kurz sagen, was der Unterschied zwischen beiden in Kurzfassung ist.

Sachverständige Prof. Dr. Pfarr: Der bürokratische Aufwand, wenn man Entgeltgleichheit auf der betrieblichen Ebene durchsetzen will, dürfte sehr unterschiedlich sein, je nachdem wie kompliziert die Entgeltverfahren sind. Wir haben etwa große Unternehmen, die sehr komplizierte Regelungssysteme mit vielen Betriebsvereinbarungen haben, die auch den Lohn betreffen. Genau da wird es schwierig. Aber eben diese Unternehmen haben auch die eigenen Leute da. D. h., da wird alles sowieso über EDV in einer entsprechenden Personalabteilung gemacht. Man könnte also leicht herangehen und Diskriminierung einmal prüfen. Nach meinen Kenntnissen ist der Anteil derjenigen Unternehmen, die bewusst diskriminierende Strukturen haben, also so richtig Lust darauf haben, gar nicht so riesengroß. Die werden vorkommen, aber ich würde nicht behaupten, dass es die Mehrheit ist. Und die müssten, wenn sie meinten, sie müssten etwas für die Umsetzung geltenden Rechts in Deutschland tun, eigentlich von allein ihre Entgeltpraxis überprüfen, um herauszufinden, wo sie mittelbar diskriminieren.

Wenn dieses Gesetz umgesetzt würde, würde es auf zivilgesellschaftliche Akteure setzen, eben nicht auf eine Behörde, die alles überprüft, sondern da müssen Akteure von sich aus tätig werden. Es werden dann wohl die großen Unternehmen die ersten sein, die mit den gesetzlichen Anforderungen stark konfrontiert werden, und genau diese können sich das aber auch am besten leisten. Bei der Frage vorhin, wer wird am meisten davon profitieren, muss ich einräumen, dass die Frauen, die in kleinen Betrieben arbeiten, wahrscheinlich am spätesten davon profitieren werden. Dort wird die Umsetzung am lang-

samsten gehen und sehr viel stärker auf ein allgemeines, sich änderndes Klima, was Entgeltgleichheit betrifft, angewiesen sein.

Sachverständige Dr. Tondorf: Wir haben es bei Logib-D und eg-check mit zwei ganz unterschiedlichen Prüflogiken und Fragestellungen zu tun. Eg-check ist ein rechtlich orientiertes Instrument, das sich auch an der Empirie der Lohnbildung in den Betrieben und am Tarifvertrag orientiert, während Logib-D ein eher volkswirtschaftlich, statistisch ökonometrisches Instrumentarium ist, bei dem das AGG und das europäische Entgeltgleichheitsrecht keine Rolle spielen. Die Definition von Entgeltgleichheit und Entgeltdiskriminierung ist unterschiedlich. Entgeltgleichheit herrscht nach eg-check vor, wenn Männer und Frauen diskriminierungsfrei bezahlt werden, Diskriminierung wird definiert nach dem AGG. Entgeltgleichheit nach Logib-D besteht, wenn Frauen und Männer für gleiches Humankapital gleiches Entgelt erhalten. Um das Humankapital geht es bei eg-check nicht, denn der Rechtsgrundsatz heißt: gleiches Entgelt für gleiche Arbeit, das heißt für die auszuübende Tätigkeit oder Stelle, während Humankapital das ist, was Männer und Frauen an Qualifikationen mitbringen. Wir fragen danach, welche Tätigkeiten werden von Frauen und Männern verrichtet, sind die gleich oder gleichwertig. Bei Logib-D wird gefragt, ist das Humankapital, was Männer und Frauen mitbringen, gleichwertig. Darum geht es aber weder in Tarifverträgen noch in Betriebsvereinbarungen. Es geht im Rechtlichen darum, dass die Kriterien, nach denen vergütet wird, einen Bezug zur Arbeit haben müssen, nicht zur Person.

Abgeordnete Hiller-Ohm (SPD): Die Frage richtet sich an Frau Professorin Pfarr. Es wurde hier angesprochen, dass man auch freiwillig viel tun kann mit Logib-D zum Beispiel, dass sich auch Unternehmen damit ein tolles Label setzen könnten. Wie schätzen Sie den Weg der Freiwilligkeit ein? Worin liegt Ihrer Meinung nach der Charme des vorliegenden Gesetzesentwurfes? Und eine weitere Frage. Es wurden auch schon die Durchsetzungsmechanismen angesprochen. Wie sind diese im Gesetz angelegt? Ein Gesetz muss natürlich auch eine Durchsetzungskraft haben. Es muss Sanktionen geben, sonst bleibt es – wie schon angesprochen wurde – möglicherweise ein zahnloser Tiger.

Sachverständige Prof. Dr. Pfarr: Eben wurde von Frau Dr. Hartig dargestellt, dass ca. 200 Unternehmen von Logib-D Gebrauch machen, möglicherweise auch mehr. Ich erinnere daran, dass wir 3 Mio. Betriebe haben in der Bundesrepublik, da ist dieser Anteil nicht so richtig groß. Wenn wir uns dann auch noch anschauen, wie eigentlich die Entwicklung des Gender-Pay-Gap ist, nämlich dass er über Jahrzehnte nicht abnimmt, weiß ich nicht, wie man auf die Idee kommen kann, weiterhin auf Freiwilligkeit zu setzen. Es ist doch nicht so, dass es an Resolutionen oder Appellen gefehlt hat. Es fehlt an Verfahren der Umsetzung. Hier wurde mehrfach das Gericht angesprochen. Das Problem in allen Entgeltgleichheitsklagen, die keine unmittelbare Diskriminierung betreffen, sondern mittelbare Diskriminierung, ist, dass das Gericht auf der Basis von Sachver-

ständigen entscheidet, die es bestellt hat. Und wie denn sonst? Soll der Richter oder die Richterin hingehen und anfangen, selbst zu messen? Also gibt es die Sachverständigen Gutachten. Die Frage ist hier: Ist eigentlich ein Gericht, das einen Sachverständigen beauftragt, besser geeignet zu entscheiden, als wenn das Unternehmen selbst Sachverständige beauftragt, um es zu untersuchen? Ich glaube, dass Herr Franzen recht hat, dass man die Ergebnisse auch gerichtlich überprüfen lassen muss. Mit dem selben Sachverstand wie heute, dass der Richter sagt: glaube ich nicht oder glaube ich doch. Mehr weiß er nämlich nicht. Bei der Überprüfung betrieblicher Sachverständigen Ergebnisse wird er noch einmal gefragt, ob er es glaubt. Das ist auch nett. Vor allen Dingen kann man da noch ein paar Argumente vorbringen. Ein Problem ist es natürlich, wenn Verfassungsfeinde in den Gerichten rumsitzen, wie die BDA offensichtlich meint. Denn Gerichte machen Inhaltskontrollen von Tarifverträgen wegen Gleichheitsverstößen und sind danach alles Verfassungsfeinde.

Abgeordnete Humme (SPD): Ich möchte noch mal kurz nachfragen zu den Sanktionen und der Durchsetzungskraft in dem Gesetz.

Sachverständige Prof. Dr. Pfarr: Dieses Gesetz setzt ja nicht auf behördliche Eingriffsbefugnisse und deswegen ist die Durchsetzungskraft davon abhängig, wie stark diejenigen, die sich gegen Widerstände in Unternehmen einsetzen, auftreten werden. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes kann ja lediglich durchsetzen - auch über Ordnungswidrigkeitsstrafen -, dass solche Berichte angefertigt werden. Wenn mit diesen Berichten aber nichts geschieht, obwohl Diskriminierung herausgekommen ist, die Betriebsräte sich nicht bewegen, die Gewerkschaften nichts tun und auch andere Akteure nicht auftreten, hat dieses Gesetz ein Durchsetzungsproblem. Die Abwägung, denke ich mir, ist so gelaufen: Wenn Entgeltgleichheit flächendeckend staatlich durchgesetzt wird, brauchen wir eine sehr große Behörde, die immerfort in die Unternehmen hineingeht; das sollte wohl nicht sein. Deswegen nimmt das Gesetz ein gewisses Durchsetzungsdefizit in Kauf, in der Hoffnung, dass genügend zivilgesellschaftliche Akteure oder auch Betriebsräte und Tarifvertragsparteien sich sagen, wenn wir so einen Bericht hier vorzuliegen haben und da steht drin, das ist Diskriminierung, dann wollen wir das wirklich jetzt einmal selber ändern. Da ist die große Durchsetzungschance, eine meiner Ansicht nach gesellschaftlich sehr wünschenswerte.

Abgeordnete Humme (SPD): Nochmal an Frau Prof. Heide Pfarr. Sie haben ganz zu Anfang gesagt, Sie glauben ganz bestimmt, dass mit dem Gesetz, das wir vorgeschlagen haben, auch gleichzeitig Strukturen verändert werden können. Können Sie das nochmal etwas konkreter fassen, warum Sie das glauben, dass sich in der Gesellschaft auch etwas verändern könnte?

Sachverständige Prof. Dr. Pfarr: Die Hans-Böckler-Stiftung hat eine Befragung von Betriebsräten dazu gemacht, wie hoch sie die Frage der Gleichstellung der Geschlechter im Betrieb gewichten. Und um es

hässlich zu formulieren, es kam heraus, wenn sie gar nichts anderes mehr zu tun haben, würden sie sich auch diesem Thema widmen. Das ist nicht unverständlich. Frau Weusthoff hat darauf hingewiesen, dass Betriebsräte sich ja nicht langweilen, sondern die haben echt genug zu tun. Wenn aber dieses Gesetz dazu führt, dass Betriebsräte sich mit diesem Thema beschäftigen müssen, weil sie an dem Prozess beteiligt sind, dann verändert das etwas. Das verändert die Tagesordnung auf Betriebsversammlungen, das verändert die Diskussionskultur in Unternehmen und das verändert deswegen das Verhältnis von Männern und Frauen im Betrieb. Übrigens zu Anfang nicht positiv, weil Männer erfahren, dass jetzt Schluss ist mit ihrer Bevorzugung. Das haben Männer in der Regel nicht so gerne. Aber insgesamt dürfte es durchaus dann zu einem Prozess führen, von dem ich meine, dass er sehr positiv ist.

Abgeordnete Hiller-Ohm (SPD): Vielleicht noch ganz kurz zu den Sachverständigen, die vorgesehen sind in dem Gesetz. Wie müsste man sich das vorstellen? Die müssen ja zertifiziert werden, wie soll das passieren?

Sachverständige Prof. Dr. Pfarr: Das weiß ich nicht genau. Ich hoffe, die ADS holt sich dann da Sachverständigenrat. Wichtig ist, dass die Unternehmen nicht mit Mächtigen-Kanzleien konfrontiert werden, die meinen, sie könnten daraus ein neues Geschäftsmodell machen. Das würde ich nicht gut finden, und vermutlich die Unternehmen auch nicht.

Stellvertretender Vorsitzender Straubinger: Damit wechseln wir zur FDP-Fraktion - der Kollege Kolb.

Abgeordneter Dr. Kolb (FDP): Mich würde zunächst eine Einschätzung von Herrn Prof. Franzen interessieren, und zwar zu der Frage, ob mit dem SPD-Gesetzesentwurf jetzt eine Inhaltskontrolle von Tarifverträgen stattfindet, ja oder nein? Und wenn ja, inwieweit das mit dem Grundsatz der Tarifautonomie vereinbar ist. Wenn Sie sagen, materiell ändert sich ja gar nichts, wie finden denn heute entsprechende Kontrollen möglicherweise schon statt?

Sachverständiger Prof. Dr. Franzen: Die Frage ist nicht ganz einfach zu beantworten. Es ist so - ich habe es schon ausgeführt -, die Tarifvertragsparteien müssen sich an die Entgeltgleichheitsgrundsätze halten. In den meisten Fällen meinen sie, dass sie das schon jetzt tun. So wird mir jedenfalls immer zugetragen. Findet jetzt dadurch, dass ein solches Gesetz die Durchsetzung dieses Entgeltgleichheitsgrundsatzes in den Blick nimmt und darauf zugreift, eine Inhaltskontrolle von Tarifverträgen statt? Bezüglich der Arbeitsbewertung kann man davon sprechen, denn die Tarifvertragsparteien nehmen ja die Arbeitsbewertungen derzeit vor, die Arbeitsbewertung für Eingruppierungen in den einzelnen Entgeltstufen, die es in den Tarifverträgen gibt. Das machen die Tarifvertragsparteien. Das Bundesarbeitsgericht und wohl auch das Bundesverfassungsgericht sagen, dass dies einen wesentlichen Bestandteil der Lohnfindung und dies wiederum einen wesentlichen Bestandteil der Tarifautonomie darstellt. Das ist ebenso geltendes Recht. Und nun müssen die Tarif-

vertragsparteien bereits nach geltendem Recht diese rechtlichen Anforderungen aus der Tarifautonomie - ihr eigenes Recht - und die rechtliche Anforderung aus dem Entgeltgleichheitsgrundsatz in Einklang bringen und zwar autonom.

Der Streit geht aus meiner Sicht nur darüber: Haben die Tarifvertragsparteien hier eine Einschätzungsprärogative, die bezüglich der Arbeitsbewertung nicht mehr hinterfragbar ist? Das wäre eher meine Position und wohl auch diejenige des Bundesarbeitsgerichts. Oder haben sie das nicht, ist das noch gerichtlich kontrollierbar? Das scheint mir eher die Position von Frau Prof. Pfarr zu sein. So kann man es, glaube ich, zuspitzen. Damit ist die Frage hoffentlich beantwortet. Es ist eine Kontrolle, nur die Tarifvertragsparteien müssen sich je nach Sichtweise dem unterordnen oder auch nicht.

Abgeordnete Bracht-Bendt (FDP): Meine Frage richtet sich an Herrn Dr. Stettes. In Ihrer Stellungnahme auf Seite drei stellen Sie fest, dass der Anteil der Frauen an mathematisch-naturwissenschaftlichen Berufen in der vergangenen Dekade nahezu unverändert geblieben ist. Verschiedene Bundesregierungen jeder couleur haben mit dem Programm dieses Thema ja letztendlich angepackt und versucht, etwas auf den Weg zu bringen. Was könnte denn zusätzlich getan werden, um mehr Frauen in die so genannten Mintberufe zu bringen, die ja zum Teil erheblich besser bezahlt werden?

Sachverständiger Dr. Stettes (Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V.): Vielen Dank für die Frage. Grundsätzlich ist natürlich die Berufswahl jedem Einzelnen und jeder Einzelnen freigestellt, jede und jeder wählt den Beruf aus verschiedenen Gesichtspunkten. Die einen sagen, ich gucke auf das Geld und das ist für mich das Wichtigste, andere sagen, mir sind möglicherweise die Möglichkeiten in einer beruflichen Tätigkeit am Wichtigsten, die mir die Vereinbarkeit von Karriere oder von Beruf und Familie gewährleisten. Das heißt, jeder entscheidet da völlig selbständig dann auch nach Neigung, möchte man eher mit Menschen arbeiten oder möchte man eher in einem technischen Beruf sein. Das muss auch so bleiben.

Worauf man nur aufmerksam machen kann, ist, dass bestimmte berufliche Tätigkeiten derzeit noch, weil sie sozusagen auf günstige Marktbedingungen auf den Märkten für Produkte und Dienstleistungen treffen, anders bewertet werden und entsprechend bessere Verdienstmöglichkeiten mit sich bringen als andere. Das sollte man möglichst frühzeitig machen und da ist es natürlich auch eine Frage, inwieweit in Schulen bzw. sogar im vorschulischen Bereich hier schon auch darauf aufmerksam gemacht wird, dass man sich auch für mathematisch-technische oder physikalische Zusammenhänge interessieren kann, dass das ein spannendes Thema ist. Man kann auch die Elternhäuser hier aufrufen, dafür zu sensibilisieren, dass solche Gebiete äußerst spannende Tätigkeitsbereiche darstellen, die dann auch später mit günstigen Verdienstmöglichkeiten in einer Erwerbstätigkeit einhergehen mögen.

Abgeordneter Dr. Kolb (FDP): Zur rechtlichen Bewertung der Entwürfe würde ich gerne noch einmal Professor Franzen fragen – jetzt zu einem anderen Aspekt: Was spricht denn aus Ihrer Sicht gegen das im Antrag der GRÜNEN geforderte Verbandsklagerecht bei vermuteten Verstößen gegen die Entgeltgleichheit?

Sachverständiger Prof. Dr. Franzen: Das Verbandsklagerecht wird ja in vielen Zusammenhängen immer wieder ins Spiel gebracht. Zunächst muss man einmal danach fragen, welche Verbände sollen das Recht haben – wahrscheinlich Gewerkschaften oder Betriebsräte, möglicherweise andere Institutionen. Bei den Gewerkschaften muss man natürlich sehen, dass sie auch an den Tarifverträgen mitwirken, die da möglicherweise diskriminieren. Das ist dann schon etwas merkwürdig, wenn die Gewerkschaft für den, wie es sich dann im Ergebnis herausstellt, diskriminierenden Tarifvertrag mitverantwortlich ist und dann aber später eine Klagemöglichkeit gegen ihr eigenes Produkt hat. Da würde ich Skepsis walten lassen, das würde ich also nicht machen.

Betriebsräte haben jetzt schon gewisse Möglichkeiten, sie sind ja selber in die Entgeltfindung im Betrieb durch diese Mitwirkungsrechte bei den Vergütungsgrundsätzen in Maßen einbezogen. Insbesondere in tariflosen Betrieben und auch im übertariflichen Bereich haben sie Möglichkeiten, das mitzugestalten. Wenn der Arbeitgeber sich hier betriebsverfassungswidrig verhält, dann bestehen solche Möglichkeiten, dagegen vorzugehen. Es gibt auch im AGG bereits Ansatzpunkte für Verbandsklagen, die könnten ausgebaut werden, das wäre sicherlich denkbar. Nur, um unser Problem zu lösen, glaube ich, führt das nicht weiter. Bei den Gewerkschaften besteht das Problem, dass sie selbst an der diskriminierenden Regelung mitgewirkt haben.

Abgeordneter Dr. Kolb (FDP): Wenn ich Frau Dr. Boll fragen kann. Können Sie einmal kurz erläutern, warum es für den Gesetzgeber so schwierig ist, gleichwertige Tätigkeiten zu definieren, was das in der Praxis so kompliziert macht?

Sachverständige Dr. Boll: Als Ökonomin habe ich ein bisschen ein Problem damit, Produktivität, die letztlich für Einkommen ja ausschlaggebend sein müsste, durch die Beschreibung von Tätigkeiten definieren zu wollen. Mir ist auch eben gerade erst so richtig aufgegangen, dass der Unterschied wohl wirklich in diesem eg-check und diesem Logib-D besteht, wobei ich jetzt keine Verfechterin von einem dieser beiden Modelle bin, aber dass es etwas mit Humankapital zu tun hat, um immer wieder dieses Wort zu bemühen, wie produktiv jemand ist, steht, glaube ich außer Frage. Und dass Produktivität in einem Betrieb über die Ausübung dieser tatsächlichen Tätigkeit, für die diese Person eingestellt wurde, zum Teil weit hinausgeht, steht – glaube ich – auch außer Frage.

Ich möchte noch einen weiteren Punkt dazu anmerken. Studien, die untersuchen, inwieweit überqualifizierte Leute ein Entgelt, also eine Einkommenshonorierung für diese Überqualifikation bekommen –

wir haben selber gerade umfassende Analysen dazu durchgeführt –, zeigen, dass auch Überqualifizierte dafür Geld bekommen, weil der Arbeitsmarkt das honoriert, weil offensichtlich diese Bestandteile von Produktivität seitens der Produktionstechnologien in Wertschöpfung umgesetzt werden können. Das ist das, was ja dahinter steht. Der Arbeitsmarkt ist in der Lage – zumindest zum Teil –, diese Überqualifikation zu honorieren. Schon allein aus dem Grund ist es für mich problematisch zu sagen, wir bewerten nach dem, was die Tätigkeit erfordert, sondern aus meiner Sicht ist es tatsächlich notwendig, das zu honorieren, was die Person mitbringt. Aber das lässt sich sehr schwer in einem Gesetz fassen.

Stellvertretender Vorsitzender Straubinger: Danke, Frau Doktor. Damit ist das Fragerecht zur Fraktion DIE LINKE. gewechselt. Frau Ploetz.

Abgeordnete Ploetz (DIE LINKE.): Ich habe drei Fragen an Frau Dr. Teigen und würde sie en bloc stellen. Meine erste Frage geht dahin: Welche ganz konkreten Vorschläge gibt es in Norwegen, um Lohndiskriminierung zu beseitigen? Die zweite Frage, die ich habe, dreht sich um die Gewerkschaften in Norwegen. Wie gehen sie mit der Frage Entgeltgleichheit bei Tarifabschlüssen um? Dann habe ich noch eine Frage zur Transparenzpflicht von Unternehmen. Sie haben ja ein System, in dem Unternehmen ihre Löhne transparent machen müssen, damit Frauen wissen, wo Diskriminierungen bestehen und wo sie dagegenwirken können. Vielleicht können Sie uns das darlegen.

Sachverständige Dr. Teigen: Zunächst einmal, nachdem es eine Ausschusssitzung gegeben hat, wo die Geschlechterungleichheit in Norwegen bewertet worden ist, hat man sieben verschiedene Vorschläge erarbeitet. Vorschläge also, wie man mit dieser Geschlechterungleichheit aufräumen sollte. Die wichtigste Erkenntnis dabei war, dass man verschiedene Teile des Systems sozusagen angreifen muss – sowohl die Tarifverhandlungen, die in bestimmten Branchen durchgeführt werden, die international wettbewerbsfähig sind oder im internationalen Wettbewerb stehen, also auch entsprechend exponiert sind und deswegen natürlich darauf reagieren müssen, dass diese Geschlechterungleichheit abgeschafft wird.

Die zweite Art von Vorschlag, die unterbreitet worden ist nach dieser Ausschussarbeit, war, dass eine Elternzeit von einem Jahr zu einem Drittel von Männern bestritten werden sollte. Wenn also der Elternurlaub wirklich sinnvoll funktionieren sollte, um Geschlechtergleichheit zu erreichen, also diese Drittforderung.

Der dritte Teil der Forderungen beschäftigte sich mit der Frage dieser Pflichttransparenz. Wie gelingt es in dem Gleichberechtigungsgesetz unter Artikel 1, die Verpflichtungen umzusetzen, d. h. Gleichberechtigung durch Offenlegung von Beschäftigungsinhalten, d. h., wie beispielsweise die Industrie Schritt für Schritt berichten muss, wie Löhne und Gehälter etabliert sind und welche Inhalte sie haben, wie auch dieses Berichtssystem, was ihnen als Pflicht auferlegt wird, eingesetzt werden kann, um potenti-

elle Ungleichheit zwischen Mann und Frau zu beseitigen. Ich glaube aber trotzdem, dass es eine ganze Reihe von Fällen gegeben hat, die vor dem Gleichberechtigungsgesetz anhängig gewesen sind. Ein Erfolg, den man im letzten Jahr erreicht hat, der sicherlich ein wichtiger Fall gewesen ist, aber eigentlich nur ein geringer Problemlösungsfall gewesen ist. Im norwegischen System gibt es nach wie vor Lohn- und Gehaltsdiskriminierung. Ich glaube, mit der Antwort habe ich schon alle drei Antworten kurz angesprochen.

Ich möchte trotzdem noch etwas zu den Gewerkschaften sagen. Das Tarifverhandlungssystem ist natürlich das Wichtigste für die Gestaltung eines Vergütungssystems im Land. Dieses System ist ziemlich kompakt. Frauendominierte Berufsbilder und Gewerkschaftsverbände arbeiten gemeinsam daran, auch die Rolle, die gerade diese sehr wichtigen wettbewerbsfähigen Industrien im Land spielen, aktiv angreifen zu können. Ich sehe im Moment leider noch nicht, dass sich die Gewerkschaften jetzt schon konsequent damit beschäftigt haben, gerade diese Aushängeschilder der Wirtschaft zu veranlassen, sich wirklich nicht diskriminatorisch aufzustellen. Im Rahmen des staatlichen Ausschusses zur Geschlechtergleichheit hat es eine Reihe von Vorschlägen gegeben in Bezug auf neue Bemühungen, die Geschlechtersegregation auf den Arbeitsmarkt zurückzuführen. Aber es wurde noch nicht viel erreicht.

Abgeordneter Birkwald (DIE LINKE.): Meine Frage geht noch einmal an Frau Weusthoff vom DGB, die gerade so schön mit dem Kopf schüttelte, als Herr Prof. Franzen über das Verbandsklagerecht sprach. Deswegen noch einmal ganz kurz: Gibt es aus Ihrer Sicht zum Verbandsklagerecht eine andere Position?

Sachverständige Weusthoff (Deutscher Gewerkschaftsbund): Ich würde mich der Position anschließen, die hier in dem Antrag der GRÜNEN sehr schön dargestellt ist. Wir haben natürlich Ansätze zu so etwas im AGG. Aber wir haben dort nur Möglichkeiten für den Betriebsrat oder die Gewerkschaft, bei groben Verstößen aktiv zu werden. Die Personalräte bleiben da der Einfachheit halber gleich ganz raus. Das ist auch ein Problem. Entgeltungleichheit ist auch im öffentlichen Dienst ein Problem. Insofern würde ich mich einfach den Formulierungen anschließen, die die GRÜNEN hier an der Stelle vorge schlagen haben.

Stellvertretender Vorsitzender Straubinger: Damit sind wir schon bei den GRÜNEN, die Frau Kollegin Lazar bitte.

Abgeordnete Lazar (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Ich hätte eine Frage an Frau Ludewig, zwei Punkte betreffend, die sowohl im Gesetzentwurf der SPD als auch in unserem Antrag der GRÜNEN drin sind. Das ist zum einen die Antidiskriminierungsstelle des Bundes, für die wir gewisse regulierende und steuernde Aufgaben vorgesehen haben. Wie schätzen Sie das ein? Ist das eine sinnvolle Maßnahme, dort die Antidiskriminierungsstelle des Bundes zu nutzen? Die zweite Frage wäre zu den Sanktionen. In beiden Vorschlägen sind Sanktionen vorgesehen.

Frage an Sie: Ist es sinnvoll, mit Sanktionen zu arbeiten? Wenn ja, wie müssten sie ausgestaltet sein, dass sie auch wirksam werden?

Sachverständige Ludewig: Der Vorschlag, die Antidiskriminierungsstelle des Bundes einzubeziehen, ist als sinnvolle Ergänzung zu dem auch in Ihrem Eckpapier enthaltenen Vorschlag zu sehen, dass die Betriebe prüfen sollen. Ich denke, beides zusammen kann sich gut ergänzen. Die Antidiskriminierungsstelle ist auch heute schon als Ansprechpartnerin, als Beschwerdestelle eingerichtet. Ich denke, man kann ohne Probleme dort in Richtung Überprüfung und Kontrolle etwas ausbauen, etwas anfügen.

Kurz zu der Frage der Sanktionen: Ein Gesetz, das geltende Rechtsvorschriften ernst nimmt und umsetzen will, kommt ohne Sanktionen selbstverständlich nicht aus. Wenn wir uns die Straßenverkehrsordnung anschauen und würden uns vorstellen, es gebe keine Bußgeldregelungen, dann würde auch jeder sagen, das ist aber merkwürdig. Hier wundere ich mich immer, warum man sich fragt, ob es Sanktionen geben muss. Aus meiner Sicht ist die Frage eigentlich eine, die sich von selbst beantwortet. Ohne Sanktionen kann man das Gesetz vergessen. Also: selbstverständlich Sanktionen und selbstverständlich so, wie es vor Jahrzehnten schon der Europäische Gerichtshof gesagt hat, dass sie spürbar und abschreckend sein müssen.

Abgeordnete Lazar (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Ich hätte eine ganz kurze Frage an den Herrn Dr. Stettes bezüglich Ihres letzts Statements zum Berufsverhalten der Frauen. Können Sie mir bitte erklären, warum eine Mathematikerin oder eine Ingenieurin Beruf und Familie schlechter vereinbaren könnte als in einem anderen Beruf? Oder ist es vielleicht nicht so, dass dort noch immer althergebrachte Klischees wirken?

Sachverständiger Dr. Stettes (Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V.): Der Bildungsweg hat damit nichts zu tun. Es gibt sicherlich Berufe, die beispielsweise bessere Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit sich bringen als beispielsweise die Tätigkeiten in einem Industrieunternehmen. Oder wenn Sie an die Informatik denken. Wenn Sie dort eine Erwerbsunterbrechung machen, und Sie sind ein, zwei, drei oder vier Jahre aus dem Berufsalltag heraus, dann müssen Sie damit rechnen, dass sich Ihre beruflichen Kompetenzen in diesem Zeitraum schon entwertet haben. Das gilt für andere Berufsbilder nicht.

Abgeordnete Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Frau Ludewig würde ich ganz kurz etwas fragen, weil das Verbandsklagerecht bzw. die Tarifautonomie auch damit zusammenhängt und immer wieder angesprochen wird. Wie sehen Sie diese Frage: Wenn man gegen Entgeltgleichheit und Entgeltdiskriminierung vorgeht, greift man dann in die Tarifautonomie ein?

Sachverständige Ludewig: Bedauerlicherweise kann ich da nicht viel Neues bieten. Es ist schon gesagt worden. Es ist kein Eingriff in die Tarifautonomie, wenn man die Tarifvertragsparteien daran erinnert

und die Tarifverträge daraufhin überprüft, ob geltendes Recht bei der Ausübung ihrer Regelungsautonomie eingehalten worden ist. Von daher habe ich wenig Verständnis dafür, wenn im Zusammenhang mit diesen beiden Entwürfen, über die wir hier heute sprechen, von einem Angriff auf die Tarifautonomie geredet wird. Was gerichtliche Inhaltskontrolle betrifft, ich möchte nur daran erinnern, dass Ende der 50er, Anfang der 60er Jahre noch nicht mal das Bundesverfassungsgericht, sondern das Bundesarbeitsgericht tarifliche Frauenabschlagsklauseln problemlos kassiert hat. Von daher ist ein Angriff auf die Tarifautonomie mit diesem Durchsetzungsgesetz und mit Ihren Vorschlägen in Ihrem Antrag nicht zu befürchten.

Stellvertretender Vorsitzender Straubinger: Ich glaube, dass uns die Fraktion diese drei Sekunden schenkt. Damit kommen wir zu freien Runde, der Kollege Birkwald bitte.

Abgeordneter Birkwald (DIE LINKE.): Ich habe noch eine Frage an Frau Weusthoff vom DGB, die ja mehrfach auf einen gesetzlichen Mindestlohn als Instrument zur Lohndiskriminierung hingewiesen hat. Wie hoch müsste der denn Ihrer Meinung nach sein, damit mit ihm wirklich Lohndiskriminierung entgegengewirkt wird?

Sachverständige Weusthoff (Deutscher Gewerkschaftsbund): Der gesetzliche Mindestlohn, der derzeit von den Mitgliedsgewerkschaften des Deutschen Gewerkschaftsbundes eingefordert wird, müsste 8,50 Euro betragen. Wobei ich an dieser Stelle betonen würde, es handelt sich nur um eine Lohnuntergrenze, die sozusagen das Bitterste vermeiden soll.

Abgeordnete Humme (SPD): Meine Frage geht noch einmal an Frau Weusthoff. Ich sage erst mal ein herzliches Dankeschön, dass wir vom Deutschen Gewerkschaftsbund so viele Anregungen bekommen haben, was unter Umständen zu einer Verbesserung des Gesetzes führen könnte. Deshalb meine Frage: Wenn Sie jetzt eine Prioritätenliste machen könnten, was halten Sie für unverzichtbar, was unbedingt an diesem Gesetz noch geändert werden müsste, damit es vielleicht noch effektiver wird?

Sachverständige Weusthoff (Deutscher Gewerkschaftsbund): Es gibt zwei ganz wichtige Kritikpunkte, die ich an dem Gesetz, das wir für einen wichtigen Baustein auf dem Weg zur Entgeltgleichheit halten, trotzdem noch habe. Zum einen ist es für uns – nein, unverständlich nicht – nicht richtig, dass die Beamtinnen und Beamten unter den Beschäftigten nicht inbegriffen sind. Das kann nicht sein. Wir haben im öffentlichen Dienst und auch unter den Beamtinnen und Beamten Entgelt differenzen mehrfach festgestellt. Die müssten also dringend in ein solches Gesetz mit hinein und der Beschäftigtenbegriff müsste sie mit umfassen.

Der zweite Punkt ist: Wir sind der Auffassung, dass auch Frauen in Betrieben, die weniger als 15 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben, natürlich ein Recht auf Entgeltgleichheit haben. Insofern könnten wir uns vorstellen, dass wir nicht diese Beschäftigtengrenze einziehen. Klar ist natürlich, dass man

kleine Unternehmen mit ihren begrenzten Kapazitäten nicht zu stark belasten darf. Man könnte möglicherweise einen anderen Kontrollrhythmus wählen oder die kursorische Prüfung ein wenig anders anlegen. Aber uns wäre wichtig, dass der Geltungsbereich des Gesetzes Beamtin und Beamte und auch Beschäftigte in Betrieben unter 15 Personen umfasst.

Abgeordnete Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Ich hätte noch eine Frage an Frau Ludewig. Mir geht es noch einmal um die Bürokratiekosten. Das ist ja so ein Argument, wo man immer ganz viel vom Tisch wischen kann. Vorhin wurde es ja auch mal gesagt, dass so ein Gesetz eine zu große Belastung wäre, vor allem, wenn man sieht, was auf der anderen Seite bewirkt werden soll, nämlich diese Entgeltdiskriminierung abzuschaffen. Frage ist: Bürokratieaufwand, was sagen Sie dazu?

Sachverständige Ludewig: Von Bürokratie kann von meinem Verständnis her gar keine Rede sein, weil im Betrieb die Beteiligten selber - die sogenannte Zivilgesellschaft - tätig werden sollen.

Es ist nicht etwas, was jeden Tag 24 oder auch nur 8 Stunden am Tag passieren soll, sondern es soll in relativ großen Zeitabständen eine solche Prüfung durchgeführt werden. Von daher halte ich dieses Argument - Frau Pfarr hat es vorhin ja auch schon richtig eingeordnet - nach meinem Verständnis für sehr überzogen. Im Übrigen kann ich persönlich nur sagen: Bei der Durchsetzung eines Grundrechts, das seit - wir wissen es alle - mehr als 60 Jahren bei der Europäischen Grundrechtscharta verankert ist, können nach meiner Meinung weder Mühe noch Kosten zu hoch sein.

Abgeordnete Laurischk (FDP): Ich habe eine Frage an Herrn Böhnke. Sie sind ja ein Mann der Praxis, wenn Frauen gegen ihre Gewohnheit sozusagen Sachargumente und die gebotene Bescheidenheit einmal über Bord werfen und für eine Führungsaufgabe von Ihnen vorgeschlagen sind und dann auch sehr selbstbewusst ein Entgelt/Gehalt verlangen, das vielleicht auch über dem, was die Herren der Schöpfung in der Konkurrenz wagen zu fordern - schadet ihnen das oder unterstreicht es eher Ihre Erkenntnis, dass sie etwas können und entsprechend auch etwas zu verlangen haben?

Sachverständiger Böhnke: Vielen Dank für die Frage. Die ist ja hier fast in meiner Funktion als Karriereberater gestellt. Ich glaube, dass Frauen, wenn sie eher zu offensiv im Rahmen der Lohnverhandlungen agieren, ein weites Stück des Gaps, was wir hier diskutieren, aufholen würden. Das ist eine Beobachtung aus der Praxis. Natürlich kann auch eine Frau zu hoch pokern, davor sind auch leider Frauen nicht gefeit. Wie gesagt, ich glaube, in der Praxis schadet es ihnen eher weniger, wenn sie das Maximum aus ihrer Position herausholen möchten.

Abgeordnete Laurischk (FDP): Nachfrage - pokern sie zu selten?

Sachverständiger Böhnke: Ich selber?

Abgeordnete Laurischk (FDP): Nein, die Frauen.

Sachverständiger Böhnke: In der Tat es ist so, Frauen pokern im Berufsleben zu wenig. Es gibt die bekannte Studie, wonach Frauen sich bereits auf eine Stellenanzeige bewerben, wenn sie durchschnittlich mindestens 90 Prozent der Faktoren erfüllen. Nach dieser Studie liegt sie bei Männern bei 50 Prozent. Möglicherweise ist männliche Selbstüberschätzung hier sicherlich ein Faktor. Ich glaube, wenn Frauen dem etwas mehr entgegenkommen würden, wenn sie sich in der Mitte treffen würden, dann hätten wir alle viel gewonnen.

Stellvertretender Vorsitzender Straubinger: Danke schön, Herr Böhnke. Noch eine Frage vom Kollegen Kolb.

Abgeordneter Dr. Kolb (FDP): Weil jetzt von der Entgeltgleichheit im öffentlichen Dienst die Rede war, würde ich Herrn Professor Franzen vielleicht noch einmal fragen wollen. Die Elternzeit wird ja nicht auf die Stufenlaufzeit im TVÖD angerechnet, was dazu führt, dass möglicherweise Frauen dann später befördert werden. Das BAG hat erstaunlicherweise das nicht als mittelbare Diskriminierung angesehen. Wie sehen Sie das? Wären die Vorschläge der Opposition geeignet, daran irgendetwas zu verändern?

Sachverständiger Prof. Dr. Franzen: Das ist ein wichtiger Gesichtspunkt, den Sie angesprochen haben. Ich habe das ja auch in meiner Stellungnahme nochmal ausgeführt. Der Entwurf erfasst gar nicht alle Fälle, die zur Verfestigung der Lohnzahlungslücke beitragen können, weil der Entwurf immer an den Rechtsbegriffen der mittelbaren und unmittelbaren Ungleichbehandlung anknüpft. Wir haben aber eine Fülle von Tarifregelungen, die nicht im Rechtssinne diskriminierend sind, wie gerade diese Tarifregelung, die Sie angesprochen haben. Die hat das Bundesarbeitsgericht nicht als diskriminierend bewertet, weil die Arbeitnehmerelternzeit außerhalb eines aktiven Beschäftigungsverhältnisses steht, also in den gehobenen Arbeitsverhältnissen. und deshalb diese Personengruppe nicht mit den anderen hier in Betracht kommenden Personengruppen verglichen werden kann. So die Argumentation des Bundesarbeitsgerichtes, die nachvollziehbar erscheint. Man muss das berücksichtigen, denn es gibt zahlreiche Regelungen in Tarifverträgen, die nicht diskriminieren, die aber gleichwohl die Entgeltzahlungslücke verfestigen können. Das wäre natürlich ein Auftrag an die Tarifvertragsparteien, das zu untersuchen, nur das Gesetz greift da gar nicht. Das ist also ein wichtiger Gesichtspunkt. Deshalb wäre es vielleicht hilfreich, wenn man die Tarifvertragsparteien gewissermaßen unabhängig von der Frage der mittelbaren und unmittelbaren Entgeltdiskriminierung direkt in die Pflicht nehmen würde, um zur Verringerung der Entgeltzahlungslücke beizutragen.

Stellvertretender Vorsitzender Straubinger: Danke schön, Herr Professor Franzen. Frau Kollegin Ploetz noch für eine ganz kurze Frage.

Abgeordnete Ploetz (DIE LINKE.): Die Frage ist vielleicht kurz, die Antwort vielleicht ein bisschen län-

ger. Ich würde gerne bei Frau Dr. Teigen noch einmal nachhaken, weil ich gerne noch von Ihrer Erfahrung in Hinsicht dieser Lohntransparenz profitieren würde. Wie wurde das denn aufgenommen? Gab es große Widerstände, welche Erfahrungen haben Sie mit den Frauen gemacht? Hat ihnen das wirklich geholfen und wo finden sich diese Lohnlisten eigentlich? Ich kenne sie aus dem Internet, gibt es sie noch woanders?

Stellvertretender Vorsitzender Straubinger: Frau Dr. Teigen, Sie haben nur die Möglichkeit von 24 Sekunden diese umfassende Frage zu beantworten.

Sachverständige Dr. Teigen: Ich glaube, dass es sehr wenig Widerstand gegen diese Lohntransparenz gab, die wir haben. Man bekommt diese Lohnlisten, die sind einsehbar, die sind auch in der Statistiken, in der Volkszählungsinformation enthalten.

Stellvertretender Vorsitzender Straubinger: Das ist das Ende der Fragerunde. Ich wünsche allen einen guten Tag, die Sitzung ist geschlossen.

Sitzungsende: 16.10 Uhr

Personenregister

- Beck, Martin 1908, 1915
Birkwald, Matthias W. (DIE LINKE.) 1907, 1916, 1925, 1926
Boll, Dr. Christian 1908, 1909, 1912, 1919, 1923
Bracht-Bendt, Nicole (FDP) 1907, 1915, 1923
Brehmer, Heike (CDU/CSU) 1907, 1909, 1919
Franzen, Prof. Dr. Martin 1908, 1909, 1918, 1919, 1920, 1924, 1925, 1926
Hartig, Dr. Sandra 1908, 1909, 1912, 1918, 1919, 1920, 1921
Hiller-Ohm, Gabriele (SPD) 1906, 1907, 1913, 1914, 1920, 1921
Humme, Christl (SPD) 1907, 1913, 1914, 1921, 1922, 1925
Kolb, Dr. Heinrich Leonhard (FDP) 1907, 1915, 1922, 1923, 1926
Krellmann, Jutta (DIE LINKE.) 1907, 1916
Krüger-Leißner, Angelika (SPD) 1907, 1914
Laurischk, Sibylle (FDP) 1906, 1907, 1909, 1913, 1914, 1915, 1916, 1917, 1918, 1926
Lazar, Monika (BÜNDNIS90/DIE GRÜNEN) 1907, 1918, 1924, 1925
Ludewig, Gisela 1908, 1909, 1917, 1925, 1926
Müller-Gemmeke, Beate (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN) 1906, 1907, 1917, 1925, 1926
Pfarr, Prof. Dr. Heide 1908, 1909, 1913, 1916, 1921, 1922
Ploetz, Yvonne (DIE LINKE.) 1907, 1924, 1926
Ramb, Christian (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) 1908, 1911, 1912, 1918
Schiewerling, Karl (CDU/CSU) 1907, 1912
Schön (St. Wendel), Nadine (CDU/CSU) 1907, 1912, 1918, 1920
Stettes, Dr. Oliver (Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V.) 1908, 1910, 1911, 1915, 1923, 1925
Straubinger, Max (CDU/CSU) 1906, 1907, 1909, 1918, 1919, 1921, 1922, 1924, 1925, 1926, 1927
Teigen, Dr. Mari 1908, 1920, 1924, 1927
Tondorf, Dr. Karin 1908, 1913, 1914, 1921
Weiß (Emmendingen), Peter (CDU/CSU) 1907, 1911, 1918
Weusthoff, Anja (Deutscher Gewerkschaftsbund) 1908, 1910, 1911, 1914, 1916, 1924, 1925
Winkelmeier-Becker, Elisabeth (CDU/CSU) 1907, 1910, 1911, 1920