
Deutscher Industrie- und Handelskammertag

Zum Thema: **Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern**

Im Rahmen der öffentlichen Anhörung des Ausschusses für Familie, Senioren, Frauen und Jugend im Deutschen Bundestag, am 28. Januar 2009

Themenblöcke:

- I. Entgeltgleichheit allgemein**
- II. Rechtlicher Rahmen**
- III. Betrieblicher Rahmen**
- IV. Öffentlicher Dienst**
- V. Privatwirtschaft**
- VI. Best Practice**

I. Entgeltgleichheit allgemein

1. Was sind aus Ihrer Sicht die wesentlichen Faktoren für das in Deutschland bestehende Gender Pay Gap von 23%? Wo sehen Sie die wesentlichen Ursachen für Entgeltungleichheit in Unternehmen und Betrieben?
3. Nach einer neuen Studie des DIW lässt sich nur gut ein Drittel der Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen erklären. Der Rest seien institutionelle und kulturelle Einflüsse. Welche können dies Ihrer Meinung nach sein und wie kann man diesen entgegenwirken?
4. Laut WSI Datenreport von 2005 resultiert immer noch ein Drittel der Lohndiskriminierung aus direkter Diskriminierung wegen des Geschlechts. Wie kommt das, obwohl es doch seit über einem halben Jahrhundert verboten ist?
5. Gibt es strukturelle Ursachen für Entgeltungleichheit und welche sind dies?
9. Welche Ursachen sind hinsichtlich der ungeklärten Lohnunterschiede von 10 bis 15 % denkbar, und wie könnte diesen wirksam begegnet werden?

Bei der Bewertung von Lohnungleichheiten in Deutschland, die je nach Datengrundlage und Messung unterschiedlich hoch ausfallen, muss sauber definiert werden, welche Aspekte man betrachtet. Die pauschale Aussage, es bestünde ein Entgeltunterschied von 23 Prozent, ist nicht aussagekräftig, denn hier wird über alle Branchen und Erwerbstätigkeitsformen hinweg das Entgelt

gemessen. Diese so genannte „unbereinigte“ Lohnlücke muss „bereinigt“ werden, denn es gibt eine Vielzahl von Faktoren, die berücksichtigt werden müssen und die nicht auf Diskriminierung zurückzuführen sind. Zu diesen Faktoren gehört ein höherer Anteil von Teilzeittätigkeit bei Frauen ebenso wie insgesamt stärker unterbrochene Erwerbsbiographien. Auch das nach wie vor im Durchschnitt geringere Bildungsniveau, das eingeschränkte und spezifische Berufswahlverhalten von Mädchen und jungen Frauen sowie die Größe des Unternehmens, das Frauen als Arbeitgeber wählen, bestimmen die Entgeltunterschiede.

Eine vorrangige Rolle bei der Entstehung dieser Entgeltunterschiede spielt die Tatsache, dass Frauen in geringerem Umfang erwerbstätig sind und häufigere und längere Unterbrechungen in ihrer Erwerbstätigkeit aufweisen.

Zwar ist die Erwerbstätigkeit von Frauen in den letzten Jahren kontinuierlich angestiegen und ihre Erwerbstätigenquote liegt derzeit bei 62 Prozent (die der Männer liegt bei über 70 Prozent). Allerdings beruht ein großer Anteil dieser Erwerbstätigkeit auf Teilzeittätigkeit. So lag die Teilzeitquote von Frauen 2006 bei 35 Prozent, während die der Männer bei 5 Prozent lag. In Bezug auf die Altersgruppen waren laut statistischem Bundesamt 65 Prozent der Frauen zwischen 25 und 29 Jahren vollzeitbeschäftigt, der Anteil sank dagegen bei den 30 bis 34jährigen auf 57 Prozent und bei den 35- bis 39jährigen auf 46 Prozent.

Wenn Frauen dem Beruf familienbedingt für 3 Jahre fernbleiben, kehren nur noch 9 Prozent von ihnen ganztags in den Beruf zurück, zwei Drittel von ihnen mit einer reduzierten Stundenzahl. Während 97 Prozent der Männer keine familienbedingte Erwerbsunterbrechung aufweisen, pausieren 94 Prozent der Frauen aus diesem Grund. Von ihnen unterbrechen 50 Prozent ihre Erwerbstätigkeit für einen Zeitraum zwischen 1 und 3 Jahre, und 14 Prozent für über 4 Jahre.

Diese durchschnittlich geringere Erwerbstätigkeit und die unterbrochenen Erwerbsbiographien bei Frauen wirken sich negativ auf ihr Entgeltniveau aus, da weniger allgemeines und betriebs-spezifisches Humankapital aufgebaut, bzw. während der Unterbrechung der Erwerbstätigkeit sogar abgebaut wird. Werden diese Faktoren berücksichtigt, zeigt sich, dass sie den größten Teil der Lohnlücke zwischen Männern und Frauen erklären können (vgl. IW-Studie, 2008). Auch die sehr viel geringeren Entgeltunterschiede im Osten Deutschlands (6 Prozent) im Vergleich zu Westdeutschland (24 Prozent) sind für die genannten Einflussfaktoren ein Indiz. Denn in Ostdeutschland ist die durchgängigere Erwerbstätigkeit von Frauen sehr viel etablierter als im Westen.

Neben diesen herausragenden Effekt treten weitere Einflüsse auf die Lohnlücke. So haben Frauen im Durchschnitt nach wie vor ein insgesamt niedrigeres Qualifikationsniveau als Männer. 2006 hatte jeder dritte erwerbstätige Mann einen Meister- oder Hochschulabschluss, aber nur gut jede vierte

Frau. Zwar holen die jüngeren Jahrgänge hier mittlerweile erfreulicherweise auf, und in vielen Fällen überholen sie sogar die Jungen und jungen Männer. Die Entgeltunterschiede steigen aber mit zunehmendem Alter rapide an. Dies ist ein Indiz sowohl für den Einfluss längerer Erwerbsunterbrechungen und den hohen Anteil von Teilzeittätigkeit wie auch für die Tatsache, dass die älteren Frauen nicht in dem Maße hohe Bildungsabschlüsse vorweisen wie die jüngeren.

Auch das spezifische Berufswahlverhalten von Frauen spielt eine wichtige Rolle, wählen sie doch häufig Branchen wie personenbezogene Dienstleistungen, die geringer entlohnt sind. In technischen oder ingenieurwissenschaftlichen Berufen sind Frauen nach wie vor selten zu finden. Beispielsweise liegt der Anteil von Frauen in den Studienfächern Informatik, Maschinenbau und Elektrotechnik bei unter 20 Prozent. Frauen arbeiten darüber hinaus häufiger in kleinen Betrieben, in denen das Gehaltsniveau generell niedriger ist.

Mit diesen Faktoren ist der große Teil der Lohnunterschiede zu erklären. Weitere Faktoren sind nur schwer erfassbar, wie unterschiedliches Lohnverhandlungsverhalten, aber auch unterschiedliche Präferenzen von Männern und Frauen in Bezug auf das Einkommen. Ein Rest an Lohnungleichheit, der nicht durch die erstgenannten Faktoren erklärbar ist, kann ggfs. durch diese „weichen“ Faktoren erklärt werden.

Einzelfälle tatsächlicher Diskriminierung kann es immer geben und sie sind zu kritisieren. Grund für die Annahme, es gäbe eine flächendeckende Lohndiskriminierung von Frauen, besteht aber aus Sicht der IHK-Organisation nicht.

2. Woran liegt es ihrer Auffassung nach, dass sich an dieser Differenz in den letzten Jahren praktisch nichts verändert hat? (Trotz der starken gesellschaftlichen Veränderungen in dieser Zeit, wie der deutlich verbesserten Bildung, der Berufsorientierung, der – in Ansätzen – verbesserten Kinderbetreuung, dem gesellschaftlichen Wandel hin zu egalitären Partnerschaftsmodellen...)

In den Punkten, die die IHK-Organisation als wesentliche Ursachen für die bestehenden Lohnunterschiede sieht, sind erst in jüngster Zeit Fortschritte gemacht worden. So ist die mangelnde Vereinbarkeit von Familie und Beruf nach wie vor ein wesentlicher Hemmschuh für eine kontinuierliche Erwerbstätigkeit von Frauen, die den Anschluss an das Lohnniveau der Männer, die kürzere oder gar keine Erwerbsunterbrechungen aufweisen, ermöglicht. Als wichtige Schritte um die Situation an dieser Stelle zu verbessern, sind insbesondere die Einführung des Elterngeldes und der Elternzeit in Kombination mit den Vätermonaten sowie der jetzt beginnende Ausbau der Kinderbetreuung für unter Dreijährige zu nennen. Letzterer soll bis zum Jahr 2013 zu einem Versorgungsgrad mit Kinderbetreuungsplätzen von 35 Prozent für diese Altersgruppe führen. In Bezug auf das Berufswahlverhalten von Mädchen und jungen Frauen ist die Entwicklung zwar ebenfalls von Verbesserungen geprägt, doch auch diese sind noch jung. So ist in den

Studiengängen Maschinenbau und Elektrotechnik der Frauenanteil von 2002 bis 2007 von 12 Prozent auf 17 Prozent bzw. von 5 Prozent auf 8 Prozent gestiegen.

8. Welche Maßnahmen seitens der Verbände wurden bereits ergriffen bzw. würden Sie für sinnvoll erachten?
14. Welche Auswirkungen haben "Auszeiten" in der Erwerbsbiographie im Zusammenhang mit ungleichen Bezahlungen? Wird sich hier durch die zunehmende Inanspruchnahme z.B. der Elternzeit durch Väter etwas verändern?
15. Wie kann verhindert werden, dass familienbedingte Erwerbsunterbrechungen für viele Frauen zu Verdiensteinbußen und einem Karriereknick führen? Welche Maßnahmen müssten von der Bundesregierung und den Unternehmen ergriffen werden, um dies zu verhindern? Wie könnten erfolgreiche Programme aussehen?

Die IHK-Organisation sieht die Chancengleichheit von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt als wichtiges Ziel an, nicht zuletzt wegen des zunehmenden Fachkräftemangels. Sie setzt sich auf vielfältige Weise ein, um dieses Ziel voran zu bringen. Unseres Erachtens ist die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf einer der Hauptansatzpunkte, um auch die Chancengleichheit von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt zu gewährleisten. Denn nur mit einer gelungenen Vereinbarkeit können längere Erwerbsunterbrechungen und damit zusammenhängend alle Effekte, die eine unterbrochene Erwerbsbiographie mit sich bringt – erschwerter Aufstieg in Führungspositionen, geringere Vergütung etc. –, vermieden werden.

Die IHK-Organisation setzt sich daher auf dem Gebiet der Vereinbarkeit von Familie und Beruf intensiv für Veränderungen und Verbesserungen ein. So betreibt der Deutsche Industrie- und Handelskammertag in Kooperation mit dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend das Netzwerkbüro „Erfolgsfaktor Familie“. Es betreut das gleichnamige Unternehmensnetzwerk, das eine kostenlose, internetbasierte Plattform für Betriebe bietet, die sich über die vielfältigen Möglichkeiten familienbewusster Personalpolitik informieren und austauschen möchten, oder die ihr eigenes Engagement beispielhaft und als Anregung für Andere darstellen möchten (www.erfolgsfaktor-familie.de). Es unterstützt Unternehmen auch darin, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf über eine Vielzahl möglicher Maßnahmen – jeweils auf die individuelle Betriebssituation abgestimmt – umzusetzen. 2000 Unternehmen sind bereits Mitglied in diesem Netzwerk.

Auch mit einer Reihe hilfreicher Veröffentlichungen wie Checkheften zur familienorientierten Personalpolitik, zu Maßnahmen betrieblich unterstützter Kinderbetreuung oder zur Unterstützung des beruflichen Wiedereinstiegs nach der Elternzeit gibt der DIHK vor allem kleinen und mittleren Unternehmen praktische Hilfen an die Hand. Mit diesen Veröffentlichungen werden Auflagen zwischen 30.000 und 90.0000 Stück erzielt, und allein der Leitfaden zum beruflichen Wiedereinstieg

wurde bislang fast 300.000 mal aus dem Internet heruntergeladen. Die 80 Industrie- und Handelskammern sind zudem beinahe vollzählig in den Lokalen Bündnissen für Familie aktiv. Auf diese Weise tragen sie über ihre regionale Verankerung zur Förderung des immer wichtiger werdenden Standortfaktors Familienfreundlichkeit bei. In jeder IHK gibt es einen Ansprechpartner für das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die IHKs weisen ein breites Spektrum eigener Aktivitäten auf.

11. Welche Möglichkeiten sehen Sie, um insbesondere bei deutschen Frauen mit Migrationshintergrund bzw. ausländischen Frauen eine Entgeltgleichheit zu verwirklichen?

Entgeltunterschiede von ausländischen Frauen bzw. Frauen mit Migrationshintergrund sind im Kern auf unterschiedliche berufliche Qualifikationsniveaus zurückzuführen. 40 Prozent der 25- bis 35-Jährigen mit Migrationshintergrund haben keinen Berufsabschluss. Der Anteil der Frauen ist dabei mit 42,5 Prozent höher als der Anteil der Männer (37,7 Prozent). Junge Erwachsene ohne Migrationshintergrund haben hingegen nur zu 12 Prozent keinen Berufsabschluss. Besonders hoch ist der Anteil bei Migrantinnen türkischer Herkunft, die zu 80 Prozent keinen Berufsabschluss haben (bei den männlichen Migranten: 67 Prozent).

Die Gründe für fehlende Berufsabschlüsse sind vielfältig, sie liegen aber gerade bei Migrantinnen häufig auch im kulturellen Bereich. Und hier sind universal wirkende Lösungsansätze schwer zu benennen. Zentraler Ansatzpunkt sollte präventiv das Bildungssystem sein - statt nachgelagerter Eingriffe in Lohnbildungsprozesse auf dem Arbeitsmarkt. Hierzu sollte die Schulbildung insgesamt verbessert und eine verbindliche Berufsorientierung an allen Schulen eingeführt werden. Mit Blick auf junge Migrantinnen ist es bei der Berufsorientierung besonders bedeutsam, die Eltern einzubinden. Je mehr Defizite im Bildungsbereich beseitigt werden, umso mehr gleichen sich - später bei der Entlohnung auf dem Arbeitsmarkt - eventuell bestehende Entgeltunterschiede aus.

12. Wir haben genügend Informationen über das geschlechtsspezifische Berufswahlverhalten von jungen Menschen. Trotz der bisher zum Einsatz kommenden Maßnahmen hat sich hier relativ wenig verändert. Was müsste aus Ihrer Einschätzung noch getan werden?

13. Wie kann das Berufs- und Ausbildungswahlverhalten von Mädchen bzw. jungen Frauen dahingehend geändert werden, dass sie sich verstärkt zukunftssträchtigen Berufsfeldern in den MINT-Bereichen zuwenden?

Die Berufswahl von Mädchen wird in der Tat schon durch viele verschiedene Initiativen auf naturwissenschaftlich-technische Berufe gelenkt. Zu nennen sind hier insbesondere die Initiative der Bundesregierung für Frauen in MINT-Berufen, die Initiative „Tecnopedia“ oder der Girls' Day. Auch in der grundsätzlichen Berufsorientierung ist die IHK im Rahmen der Initiative „Schule und Wirtschaft“ aktiv.

Der DIHK ist Partner im "Nationalen Pakt für Frauen in MINT-Berufen". Ziel des Paktes ist es, das Potenzial von Frauen für naturwissenschaftlich-technische Berufe angesichts des sich abzeichnenden Fachkräftemangels stärker als bisher zu nutzen. Im einzelnen geht es darum, ein realistisches Bild der ingenieur- und naturwissenschaftlichen Berufe zu vermitteln und die Chancen für Frauen in diesen Feldern aufzuzeigen, junge Frauen für naturwissenschaftlich-technische Studiengänge zu begeistern und Hochschulabsolventinnen für Karrieren in technischen Unternehmen und Forschungseinrichtungen zu gewinnen.

Auch die Initiative „Tecnopedia“ ist ein wichtiges Instrument. Tecnopedia ist das neue Internetportal der IHK-Organisation für Naturwissenschaft und Technik. Es hilft Lehrerinnen und Lehrern, ihren naturwissenschaftlichen Unterricht praxisnah und experimentierfreudig zu gestalten, und damit allen Schülern – Mädchen und Jungen – die Naturwissenschaften und Technik frühzeitig nahe zu bringen und sie mit ihnen vertraut zu machen. Unter www.ihk-tecnopedia.de finden Lehrkräfte spannende Experimente, Angebote für Besuche in Unternehmenslaboren und Technikpraktika in Betrieben für Lehrer und Schüler. Tecnopedia unterscheidet sich vor allem durch seinen Mitmach-Charakter von anderen Internetseiten. Auch Technikmuseen, Schülerlabore und Kinder-Unis können Experimente und ihre Angebote zum Entdecken und Forschen publik machen. Tecnopedia ist ein Angebot für und von Lehrern, Schülern und Unternehmen auf Initiative von mehr als 30 Industrie- und Handelskammern.

Auch der Girls' Day wird seit Jahren von der IHK-Organisation intensiv begleitet, und jedes Jahr führt eine Vielzahl von IHKs eigene Aktivitäten durch. Um bei der Erweiterung des Berufswahlspektrums von Mädchen und Frauen noch mehr Erfolg zu erzielen, kommt es aus Sicht der IHK-Organisation künftig insbesondere auf die Schulen an. Die Organisatoren des Girls' Day beispielsweise beklagen immer wieder, dass sie zwar von vielen Seiten hilfreiche Unterstützung erhalten, gerade von den Schulen aber nicht. Teilweise werden die Mädchen nicht einmal vom Unterricht für die Teilnahme befreit. Der Girls' Day wird zudem häufig nicht vorbereitet, und auch im Nachhinein erfolgt keine Reflexion.

Um zu erreichen, dass mehr Mädchen naturwissenschaftlich-technische Berufe wählen, müsste die individuelle Förderung im naturwissenschaftlich-technischen Unterricht verbessert werden sowie die regelmäßige Rückkopplung zwischen Lehrern und Schülerinnen über Stärken und Schwächen gewährleistet sein. Die Berufsorientierung an den Schulen weist zudem deutliche Schwächen auf. Die IHK-Organisation ist in dem Bereich im Rahmen von „Schule und Wirtschaft“ aktiv, um hier Abhilfe zu schaffen: Die IHKs unterstützen die Schulen bei der Berufsorientierung. Sie bieten Berufsinformationstagen an, vermitteln Partner für Bewerbungstrainings und informieren auf Elternabenden über Berufe und Karrierewege. Für Schulabgänger geben sie Publikationen heraus, die über Ausbildungsplätze und Ausbildungsbetriebe in der Region informieren. Schulen, die sich besonders für die Berufsorientierung ihrer Schüler engagieren, werden als beispielgebend

ausgezeichnet. Darüber hinaus vermitteln die IHKs Partnerschaften zwischen Schulen und Betrieben und bieten zum Teil Lehrerfortbildungen an.

Bekannt ist inzwischen auch, dass das Interesse an Naturwissenschaften schon im frühen Kindesalter geprägt wird. Ein Ansatz wäre daher, naturwissenschaftliche Phänomene schon im Kindergarten, spätestens aber in der Grundschule zu behandeln.

16. Im Hinblick auf Frauen in Führungspositionen und Entgeltungleichheit sind in den letzten Jahren wenige Fortschritte erzielt worden. Halten Sie die Freiwillige Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft angesichts der „3. Bilanz Chancengleichheit“ für ausreichend? Wie könnte eine Fortentwicklung aussehen? Würde die Festlegung von Benchmarks über den Anteil von Frauen in Führungspositionen und regelmäßiges, konkretes Nachfragen der Wirtschaftsverbände über die Entwicklung in diesem Bereich einen positiven Einfluss auf die Arbeitgeber ausüben? Würden die Mitglieder der Unternehmensverbände im Hinblick auf eine gezielte Förderung von Frauen verstärkt tätig werden, wenn die Unternehmensverbände mehr Druck ausüben würden?

31. Wir haben seit 2001 die Freiwillige Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der Deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit. Die bisher erzielten Fortschritte waren kaum überzeugend. Was müsste nach Ihrer Ansicht innerhalb der Vereinbarung verändert werden, damit zielführende Ergebnisse erzielt werden? Ist die „Freiwilligkeit“ von Maßnahmen der Wirtschaft das geeignete Kriterium oder bedarf es gesetzlicher Vorschriften? Wenn ja, was müsste zwingend gesetzlich festgeschrieben werden?

52. Welche Möglichkeiten sehen Sie, um angesichts dessen, dass Frauen 70 % der Kaufentscheidungen beeinflussen, ihre Anzahl im Topmanagement zu erhöhen?

Die freiwillige Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft bilanziert in regelmäßigen Abständen die Entwicklungen auf den Gebieten Ausbildung, Studium und Weiterbildung, Frauenerwerbstätigkeit und Karriereförderung, Selbständigkeit und familienfreundliche Arbeitswelt. In vielen dieser Bereiche sind nennenswerte Fortschritte erzielt worden. So ist unbestritten, dass die jungen Frauen bezüglich ihrer Bildungs-, Ausbildungs- und Studienabschlüsse mittlerweile die jungen Männer eingeholt und z.T. überholt haben. Hier – insbesondere im Bereich der Vorschul- und Schulbildung – ist mittlerweile vielmehr Sorge über die Entwicklung der Jungen angebracht. Die Frauenerwerbstätigkeit ist auf über 60 Prozent gestiegen. Das Lissabonziel ist damit erreicht, auch wenn ein großer Teil dieser Erwerbstätigkeit auf Teilzeittätigkeit zurückzuführen ist. Dies entspricht jedoch häufig den Präferenzen der (jungen) Frauen. Frauen gehen zudem in verstärktem Maße in die Selbständigkeit. So ist der Anteil von Frauen an allen Selbständigen von 2001 bis 2006 um fast drei Prozentpunkte auf insgesamt 30,6 Prozent und insgesamt 1.264.000 selbständige Frauen gestiegen. Die IHK-Organisation leistet hier mit ihren Existenzgründungsberatungen einen wichtigen Beitrag. Speziell in

Bezug auf Frauen hat sie z.B. unter dem Motto „Frauen an den Start!“ im Herbst 2006 bei einem bundesweiten Aktionstag Veranstaltungen mit insgesamt 56 IHKs und rund 2.500 Existenzgründerinnen durchgeführt. So standen in diesen IHKs Expertinnen und Experten sowie erfolgreiche Unternehmerinnen mit Rat und Beispielen zur erfolgreichen Existenzgründung zur Verfügung. Es fanden Podiumsdiskussionen, Vortragsveranstaltungen und Telefonsprechstage statt. Und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat seit einiger Zeit hohe Priorität sowohl in der Politik als auch bezüglich des Engagements der IHK-Organisation (s.o.).

Das Setzen von konkreten Benchmarks in den verschiedenen Bereichen kann nur erfolgreich sein, wenn die Vorteile einer solchen Entwicklung deutlich hervortreten und bekannt sind. Vor dem Hintergrund des zunehmenden Fachkräftemangels und dem zunehmend hohen Ausbildungsgrad junger Frauen liegt es nahe, dass Unternehmen im Wettbewerb um Fachkräfte verstärkt Frauen ansprechen. Den Betrieben liegt an einem frühzeitigen Wiedereinstieg nach der Elternzeit und einer kontinuierlichen Erwerbstätigkeit. Auf diesem Weg lassen sich die Ziele der Bilanz und ggfs. Benchmarks am ehesten erreichen. Die Vorgabe numerischer Größen ist allerdings kritisch zu sehen, denn – gerade angesichts der bevorstehenden konjunkturellen Schwierigkeiten – steht derartigen Forderungen eine Vielzahl unbekannter Entwicklungen und Herausforderungen entgegen.

Rechtlich bindende Vorgaben werden vor diesem Hintergrund als weder zielführend noch angemessen abgelehnt.

II. Rechtlicher Rahmen

17. Würde die Einführung von Mindestlöhnen die Entgeltungleichheit verringern? Wie müssten diese ausgestaltet werden? Könnte dadurch eine geschlechtsneutrale Basis für eine Neubewertung von Tätigkeiten geschaffen werden?

Die IHK-Organisation lehnt Mindestlöhne jeglicher Form ab. Mindestlöhne stellen ein Arbeitsmarkthemmnis dar und führen dazu, dass Arbeitsplätze – insbesondere von Geringqualifizierten – gefährdet sind bzw. entfallen. Ein Beitrag zur Entgeltgleichheit wird mit Mindestlöhnen nicht erreicht.

18. Wie beurteilen Sie Möglichkeiten, die Entgeltgleichheit und Beförderungen auf dem Klageweg durchzusetzen? Inwieweit haben Gerichtsurteile bereits Änderungen bewirkt? Sind die existierenden rechtlichen Regelungen in materieller Hinsicht wirksam?

6. Welche Probleme erschweren bzw. verhindern die Rechtsdurchsetzung des Verbotes der Entgeltdiskriminierung?

Nach dem AGG bestehen rechtlich die Möglichkeiten, gegen ungerechtfertigte Benachteiligungen wegen des Geschlechts beim Entgelt und der Beförderung vorzugehen. Es gibt auch bereits einige Urteile. Darin ging es u. a. um Schadenersatzklagen wegen diskriminierender Nichtbeförderung – die Beförderung selbst kann man allerdings nicht erzwingen – sowie um ungleiches Tarifentgelt für identische Arbeit.

19. Würde die Einführung eines Verbandsklagerechts im AGG dazu beitragen, dass von dem rechtlichen Instrument mehr Gebrauch gemacht würde – dies auch unter dem Gesichtspunkt, dass Frauen seltener den individuellen Klageweg beschreiten? Wie müsste es ausgestaltet sein, um Frauen ein wirksames Instrument an die Hand zu geben, gegen Lohndiskriminierung vorzugehen?

Das AGG sieht in § 23 bereits die Unterstützung durch Antidiskriminierungsverbände vor. Eine darüber hinausgehende Ausweitung des Verbandsklagerechts lehnt der DIHK in jedem Fall wegen des damit einhergehenden Missbrauchsrisikos ab. Aus dem Gesetz gegen Unlauteren Wettbewerb in seiner früheren Fassung ist der Abmahnmissbrauch durch Vereine zur Genüge bekannt. Solche Zustände dürfen im Zusammenhang mit dem AGG gar nicht erst geschaffen werden.

20. Welche verfahrenstechnischen Veränderungen sind notwendig, um die individuelle Rechtsdurchsetzung zu vereinfachen?

25. Welchen gesetzgeberischen Handlungsbedarf sehen Sie, um das Gebot der Entgeltgleichheit durchzusetzen?

Es gibt keinen gesetzgeberischen Handlungsbedarf und die Rechtsdurchsetzung ist bereits heute möglich. Die Probleme beruhen nicht auf mangelnder Rechtsgrundlage sondern eher auf tatsächlichen Schwierigkeiten, die nur durch gesellschaftliches Umdenken beseitigt werden können.

21. Inzwischen hat es ja einige, bisher jedoch noch wenige Urteile unter Bezug auf die Vorschriften des AGG gegeben. Ist das AGG ein geeignetes Instrument zur Herstellung von Entgeltgleichheit? Warum wurde aus Ihrer Sicht von den gesetzlichen Möglichkeiten des AGG bisher nur relativ wenig Gebrauch gemacht?

Nach unserer Einschätzung werden die meisten AGG-Konflikte außergerichtlich gelöst, da kein Unternehmen gerne im Zusammenhang mit Diskriminierung in der Öffentlichkeit genannt werden will. Dies erklärt die noch geringe Anzahl von Urteilen zum AGG insgesamt. Zur Entgeltgleichheit sind durch das AGG in der Praxis wohl nur öffentlich bekannte Tarifwerke oder Entgeltsysteme angreifbar, wenn in ihnen Geschlechterdiskriminierung vorkommen sollte.

22. Inwieweit sind Veränderungen im AGG erforderlich, was die europarechtskonforme Ausgestaltung angeht? Inwieweit sind Ausweitung der Klagefristen sowie Ausbau der Schadensersatzregelungen sinnvoll, um die Unternehmen dazu zu bringen, einen deutlichen Antidiskriminierungskurs einzuschlagen?

Wir halten das AGG hinsichtlich der Klagefristen – wie auch die Bundesregierung - für europakonform. Es ist nicht einzusehen, warum ein Diskriminierter so viel besser gestellt werden soll als ein Gekündigter. Der Gekündigte hat drei Wochen Zeit für die Klage, der Diskriminierte schon jetzt zwei Monate ab Kenntnis von der Diskriminierung. Und hinsichtlich der Schadensersatzregelungen fordern wir keinen Ausbau, sondern eher eine Beschränkung, da derzeit völlig unklar ist, wie hoch der Schadensersatz z. B. bei einer unterlassenen Beförderung sein kann. Das bleibt derzeit den Gerichten überlassen, die erfreulicherweise Tendenzen erkennen lassen, dass dann nicht das entgangene Entgelt bis zum Eintritt des Rentenalters gezahlt werden muss. Um Rechtssicherheit zu erlangen, müsste der Gesetzgeber allerdings eine Beschränkung, z. B. auf die Zeit der frühest möglichen Kündigung, unmittelbar ins Gesetz schreiben.

23. Wie beurteilen Sie den Vorschlag, den Grundsatz der Entgeltgleichheit explizit in das AGG aufzunehmen?

Dies halten wir für überflüssig, da dieser Grundsatz bereits im AGG steht. So steht in § 2 Abs. 1 Ziff. 2, dass Benachteiligungen aus einem in § 1 genannten Grund, also u. a. wegen des Geschlechts, in Bezug auf die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen **einschließlich Arbeitsentgelt** unzulässig sind. Noch ausdrücklicher kann man es kaum formulieren.

24. Halten Sie es für sinnvoll, das AGG über europäische Mindestvorgaben hinausgehend zu erweitern und wenn ja, wie?

Nein. Die Belastungen für Arbeitgeber durch Bürokratie und die Vorsorge gegen missbräuchliche Diskriminierungsvorwürfe sind schon jetzt enorm, zumal das AGG schon jetzt über die europäischen Mindestvorgaben hinausgeht.

26. Welche Auswirkungen haben die Gestaltung unseres Steuerrechts und unseres Sozialversicherungsrechts auf Entgeltgleichheit (z.B. abgeleitete Ansprüche)?

Das Ehegattensplitting kann durch seine Ausgestaltung dazu führen, dass es für den geringer verdienenden Ehepartner – in der Regel ist dies nach wie vor die Frau – den Anreiz reduziert, die Erwerbstätigkeit auszuweiten, weil damit der Splittingvorteil reduziert würde. Bei einer umfassenden Bewertung des Ehegattensplittings sind allerdings verfassungsrechtliche Vorgaben und

Rechtfertigungen zu beachten. Die Institution der Ehe als Erwerbs- und Wirtschaftsgemeinschaft mit gegenseitigen Unterhaltspflichten macht eine steuerliche Berücksichtigung der Ehe notwendig.

Im Sozialversicherungsrecht ist die beitragsfreie Mitversicherung von Ehepartnern ohne eigenes Einkommen in der Krankenversicherung zu nennen. Hier werden ohne eigene Beitragszahlung Ansprüche generiert und Anreize zur Nichterwerbstätigkeit gesetzt. Die IHK-Organisation spricht sich ohnehin für die Abkopplung der Krankenversicherungsbeiträge vom Lohn und den Übergang auf pauschale Gesundheitsprämien mit steuerfinanziertem, sozialen Ausgleich aus. Damit ist auch impliziert, dass jeder erwachsene Versicherte eine eigene Krankenversicherungsprämie bezahlt. Damit werden auch die Anreize reduziert, die Erwerbstätigkeit einzuschränken, um in den Genuss der beitragsfreien Mitversicherung zu kommen.

27. In den Aufsichtsräten deutscher Unternehmen finden sich kaum Frauen. Welche Möglichkeiten sehen Sie, den Anteil von Frauen in den Aufsichtsräten in Deutschland zu erhöhen? Wäre eine Quote analog Norwegen eine geeignete Maßnahme?

28. Hat die Einführung der Quote für Aufsichtsräte in Norwegen eine Wellenbewegung ausgelöst, die dann auch die Chancen von Frauen auf anderen Ebenen verbessert hat? Sind die Umsätze dieser Unternehmen gestiegen?

Zu der Einführung einer Frauenquote für Aufsichtsräte hat der DIHK im Frühjahr 2008 eine Stellungnahme im Rechtsausschuss des Bundestages abgegeben, in der eine solche Quote aus verfassungsrechtlichen wie auch aus weiteren Gründen abgelehnt wird. Neben den verfassungsrechtlichen Bedenken gegenüber einer solchen Quote sind auch die Voraussetzungen für eine solche Quote nicht gegeben. Eine fehlende ausgebaute Kinderbetreuungsinfrastruktur und das derzeitige Berufswahlverhalten von Frauen lassen ein solches Vorhaben – neben der Grundsatzkritik an einem solch dirigistischen Vorschlag – nicht durchführbar erscheinen.

29. Welche Chancen sehen Sie für die Förderung von Frauen durch die Schaffung eines Corporate Governance Codex?

Es existiert bereits ein Deutscher Corporate Governance Codex für börsennotierte Unternehmen. Eine Ausweitung dieses Codex um Frauenförderungsaspekte wird weder für sinnvoll noch für notwendig erachtet.

III. Betrieblicher Rahmen

Hinsichtlich der Fragen zu tarifvertraglichen Möglichkeiten verweist der DIHK auf die Positionen und Stellungnahmen der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), da der DIHK und die Industrie- und Handelskammern keine tarifpolitischen Aufgaben wahrnehmen.

38. Was ist zu tun, damit es noch mehr zielführende Weiterbildungsangebote gibt und diese auch wirklich von Arbeitnehmern und Berufsunterbrecherinnen in Anspruch genommen werden? Welche Bedeutung messen Sie dem Bereich der Weiterbildung bei der Entgeltgleichheit bei?

Es gibt eine Vielfalt von Weiterbildungsangeboten für Rückkehrerinnen, auch bei den IHKs. Insbesondere während der Elternzeit ist Weiterbildung und kontinuierlicher Kontakt mit dem Betrieb wichtig, damit die Rückkehr in den Beruf möglichst reibungslos funktioniert und auch die Entgelteinbußen möglichst gering ausfallen. Eine spezielle Gruppe sind dabei Frauen, die nach längerer Familienpause wieder in den Beruf zurückkehren möchten. Hier sind häufig größere Weiterbildungsanstrengungen nötig. Dieser Personenkreis wird künftig – vor dem Hintergrund des zunehmenden Fachkräftemangels – noch stärker in den Vordergrund rücken und Weiterbildung ist hier in jedem Fall von großer Bedeutung.

Neben diesen Effekten der Weiterbildung auf die Entgeltgleichheit – wenn sie als Instrument genutzt wird, um den Wiedereinstieg nach einer (kürzeren oder längeren Pause) zu erleichtern – dürfte Weiterbildung prinzipiell auf die Entgeltgleichheit einen weiteren mittelbaren Effekt haben: Gerade bei Einstellungen und somit auch bei der Festlegung von Gehältern entscheidet am Ende oft das gewisse ‚Extra‘ über die Auswahl. Das könnte natürlich auch eine Weiterbildung sein. Zudem werden nach Tarifverträgen Lohngruppen auch nach den Qualifikationen gebildet, die ein Raster für die Positionen im Betrieb bilden: das schließt ein, dass beispielsweise Meister-Qualifikationen einer gewissen Lohngruppe zugeordnet werden. Hier dürfte also ein Ansatzpunkt liegen: je mehr höherwertige Weiterbildungen von Frauen besucht werden, desto mehr steigt die Entgeltgleichheit.

V. Privatwirtschaft

46. Welche innerbetrieblichen Instrumente sind vorhanden und geeignet bzw. müssten geschaffen werden, um Entgeltgleichheit herzustellen? Welche erfolgreichen Modelle in Unternehmen für Entgeltgleichheit und die Förderung von Frauen sowie die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit mit Blick auf Arbeitszeiten und Arbeitszeitkonten oder Kontakthalte- bzw. Wiedereinstiegsangebote haben sich bewährt und sollten breiter angewendet werden? Welche Maßnahmen könnten Unternehmen ergreifen, um Frauen die gleichen Verdienstmöglichkeiten zu eröffnen wie Männern?

Die IHK-Organisation setzt sich intensiv dafür ein, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und damit auch die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu verbessern und zu gewährleisten. Die oben erwähnten Aktivitäten dienen diesem Zweck. Bewährte Mittel für eine bessere Vereinbarkeit sind die Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort, eine Förderung des frühen beruflichen

Wiedereinstiegs nach der Elternpause und die betrieblich unterstützte Kinderbetreuung – sei es über einen Kinderbetreuungszuschuss, die Hilfe bei der Suche nach einer Tagesmutter oder sogar einen eigenen Betriebskindergarten. Bei diesen Instrumenten muss der individuellen Situation der jeweiligen Betriebe – je nach Größe, Branche etc. – Rechnung getragen werden; schematische Lösungen sind nicht zielführend. Das Netzwerkbüro „Erfolgsfaktor Familie“ widmet sich genau dem Ziel, mit Unterstützung vor allem der IHKs, gerade auch kleinen und mittleren Unternehmen Vorschläge aufzuzeigen, die im jeweiligen Einzelfall die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern können.

47. Wie beurteilen sie den Vorschlag, die Einkommen in der Privatwirtschaft zu veröffentlichen und durch diese Transparenz dann auch vergleichbar zu machen? Ist das ein sinnvoller Vorstoß? Mit welchen Maßnahmen könnte mehr Transparenz über Lohn/Gehaltszahlungen inklusive vereinbarter Zulage etc. hergestellt werden? Wäre dies ein Beitrag zur Verhinderung von Entgeltungleichheit? Welche Möglichkeiten wären für Sie realistisch denkbar, um Gehälter und Nebenleistungen aus Wirtschaft und Behörden transparenter zu machen, damit einzelne Arbeitnehmer eine angemessene Vergütung aushandeln können?

Angesichts existierender Lohn- und Gehaltstabellen und vielfältiger Übersichten über unterschiedliche Verdienstmöglichkeiten je nach Branche und Position stellt sich die Frage, ob ein solcher eklatanter Mangel an Transparenz tatsächlich vorliegt. Letztlich wird mit Forderungen nach mehr Transparenz und der verpflichtenden Veröffentlichung von Gehältern der Neiddebatte Vorschub geleistet. Hinzu kommt, dass es – sollte durch die Veröffentlichung der Daten möglich sein, in einzelnen Betrieben die Daten zu individualisieren und damit die jeweiligen Personen zu identifizieren – hier aus Sicht der IHK-Organisation zu datenschutzrechtlichen Problemen kommen kann.

48. Welche Maßnahmen können Unternehmen ergreifen, um den Aufstieg von Frauen gezielt zu fördern? Kann die Bundesregierung hier unterstützend tätig werden und wenn ja, wie? Halten Sie es für möglich, dass zwischen Unternehmen ein Wettbewerb über die Anzahl von Frauen in Führungspositionen stattfinden könnte und eine hohe Anzahl zu einem „Werbefaktor“ für das jeweilige Unternehmen werden könnte?

49. Welche Möglichkeiten sehen Sie, um Auswahlentscheidungen von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern bei der Einstellung und Beförderung zu Gunsten von Frauen zu beeinflussen?

Die genannten Mittel und Wege dienen dem Zweck, Frauen und Männern die gleichen Chancen im Erwerbsleben zu ermöglichen. Angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels kann es für Unternehmen von Vorteil sein, insbesondere gut ausgebildete Frauen an sich zu binden und ihnen Aufstiegsmöglichkeiten zu bieten, da sie ein noch häufig zu wenig genutztes Potenzial darstellen. Dann kann ein hoher Anteil von Frauen durchaus als positives Signal von „Modernität“ aufgefasst

und genutzt werden. Dies sind aber Entwicklungen, die sich ohne gesetzlichen Zwang dadurch ergeben (müssen), dass die Betriebe die Vorteile eines solchen Vorgehens erkennen und nutzen, damit diese Entwicklungen auch den erwünschten Effekt haben.

50. Welche Möglichkeiten sehen Sie, Teilzeit ein stärkeres Gewicht zukommen zu lassen, um Familie und Erwerbstätigkeit und Aufstiegschancen gleichermaßen verbinden zu können?

51. Welche erfolgreichen Modelle für ein Jobsharing in Führungspositionen sind Ihnen bekannt, und wie könnte Teilzeit bei Führungskräften gefördert werden?

Insoweit Teilzeit einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf dient und somit ein Instrument ist, das die Betriebe sinnvoll nutzen können, wird sie künftig ein höheres Gewicht bekommen. In Bezug auf Führungskräfte ist richtig, dass Vorbilder auf Führungsebenen am ehesten dazu führen, ein Instrument zu etablieren. Die Vätermomente des Elterngeldes geben ebenfalls ein entsprechendes Signal, das auch Männer ermuntert, Auszeiten für die Familie zu nehmen. Hier ist eine kontinuierliche Entwicklung im Gang, die die Nutzung dieser Instrumente auch auf Führungsebenen vorantreibt. Allerdings ist anzumerken, dass generelle Teilzeittätigkeit über einen längeren Zeitraum wiederum zu niedrigerem Entgelt führt, da die Berufserfahrung und die Dauer der Berufstätigkeit damit reduziert wird. Dennoch ist es falsch und kontraproduktiv, im Zusammenhang mit der Flexicurity-Debatte auf EU-Ebene und der nationalen Forderung nach „Guter Arbeit“, die Teilzeit pauschal den „prekären“ Beschäftigungsverhältnissen zuzuordnen.

Kontakt:

Dr. Achim Dercks

Stellv. Hauptgeschäftsführer, Bereichsleiter Kommunikation|Gesellschaftspolitik

Deutscher Industrie- und Handelskammertag e.V.

Tel: 030-20308-1600

E-Mail: dercks.achim@dihk.de