

## **Antrag**

**der Abgeordneten Ina Lenke, Sibylle Laurischk, Miriam Gruß, Jens Ackermann, Uwe Barth, Rainer Brüderle, Angelika Brunkhorst, Ernst Burgbacher, Patrick Döring, Horst Friedrich (Bayreuth), Hans-Michael Goldmann, Dr. Christel Hap-pach-Kasan, Elke Hoff, Birgit Homburger, Dr. Heinrich Leonhard Kolb, Hellmut Königshaus, Heinz Lanfermann, Harald Leibrecht, Sabine Leutheusser-Schnarrenberger, Michael Link, Markus Löning, Patrick Meinhardt, Jan Mücke, Burkhardt Müller-Sönksen, Dirk Niebel, Hans-Joachim Otto, Detlef Parr, Corne-lia Pieper, Frank Schäffler, Dr. Konrad Schily (Witten), Marina Schuster, Dr. Rainer Stinner, Carl-Ludwig Thiele, Florian Toncar, Christoph Waitz, Dr. Claudia Winterstein, Dr. Volker Wissing, Hartfrid Wolff, Dr. Guido Westerwelle und der Fraktion der FDP**

### **Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit – Für eine tatsächliche Chancengleichheit von Frauen und Männern**

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Obwohl mittlerweile 59 % der Hochschulabsolventen Frauen sind, lag der Verdienstunterschied zwischen Männern und Frauen bundesweit im Jahr 2007 bei 23 %; für 2007 haben sich mithin kaum Veränderungen ergeben (Mitteilung des Statistischen Bundesamtes vom 14.11.2008). Im europäischen Vergleich lag Deutschland im Jahr 2006 mit einem Entgeltunterschied von 22 % auf dem viertletzten Platz, gefolgt von der Slowakei, Zypern und Estland. Die geringsten Lohnunterschiede weisen Malta, Belgien, Slowenien und Irland auf. In den Wirtschaftszweigen, in denen viele Frauen tätig sind, fällt der geschlechtsspezifische Verdienstabstand überdurchschnittlich hoch aus. Dies gilt insbesondere für die Wirtschaftszweige Unternehmensnahe Dienstleistungen (30 %), Verarbeitendes Gewerbe (29 %), Handel (25 %) sowie Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen (24 %). Der Abstand der durchschnittlichen Bruttostundenverdienste von Männern und Frauen lag 2007 im früheren Bundesgebiet mit 24 % wesentlich höher als in den neuen Bundesländern mit 6 %. Während der Verdienstabstand bei Berufseinstieg mit 5 % noch relativ gering ist, nimmt er mit den Jahren zu. In der Gruppe der 25- bis 29-Jährigen liegt der Lohnunterschied bei 10 %; in der Gruppe der 35- bis 39-Jährigen erreicht er 22 % (STATmagazin 2008, S. 2). Der Sechste CEDAW-Bericht (Unterrichtung durch die Bundesregierung, Sechster Bericht der Bundesrepublik Deutschland zum Übereinkommen der Vereinten Nationen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW), BT-Drs. 16/5807) verweist darauf, dass die Erwerbstätigkeit von Frauen in Deutschland seit 2002 weiter angestiegen ist (A.11.1). Trotz höherer und besserer Schulabschlüsse und fachlich hervorragender Ausbildung insbesondere junger Frauen sei das Arbeitszeitvolumen bei Frauen nach wie vor deutlich geringer als bei Männern. So sei die Teilzeitquote der abhängig erwerbstätigen Frauen im Zeitraum von 1991 bis 2004 von 30,2

Prozent auf 42,1 Prozent angestiegen, während sich die Teilzeitquote bei Männern nur um 4,2 Prozentpunkte auf 6,2 Prozent erhöht habe. In den abschließenden Bemerkungen des CEDAW-Ausschusses zum 5. Staatenbericht zeigte sich der Ausschuss besorgt über die wachsende Anzahl von teilzeitarbeitenden Frauen und von Frauen in niedrig bezahlten und gering qualifizierten Arbeitsverhältnissen, das Fortbestehen der Lohndiskriminierung gegen Frauen und die Diskrepanz zwischen ihrer Qualifikation und ihrem beruflichen Status (B, zu den Ziffern 24 und 25). Im Öffentlichen Dienst liegt der Frauenanteil in den Dienststellen der Bundesverwaltung bei rund 45 %; Frauen finden sich aber nach wie vor häufiger in Beschäftigungsverhältnissen mit einem geringen Einkommen und schlechteren Karriereöglichkeiten. Teilzeitbeschäftigung im Bundesdienst war und ist weiterhin Frauensache: 2004 waren 80.161 Beschäftigte in Teilzeit; 91 % hiervon waren Frauen (Erster Erfahrungsbericht der Bundesregierung zum Bundesgleichstellungsgesetz, BT-Drs. 16/3776).

Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände hält als Ursachen für die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern in einem Positionspapier vom März 2008 fest, dass häufigere Berufsunterbrechungen aufgrund familiärer Verpflichtungen die Karrierechancen von Frauen und damit die Verdienstunterschiede erhöhten und dass das Berufswahlverhalten von Frauen nach wie vor eingeschränkt sei. Frauen arbeiteten häufiger in Kleinbetrieben, die ein im Vergleich zu Großbetrieben niedrigeres Verdienstniveau hätten. Frauen hätten insgesamt eine familiär bedingte geringere Mobilität als Männer. Jüngere Frauen seien besser qualifiziert als ihre männlichen Altersgenossen, hätten aber insgesamt eine schlechtere Schul- bzw. Berufsausbildung als ihre männlichen Kollegen. Auch das Steuer- und Sozialversicherungsrecht setze noch immer falsche Anreize für die klassische Alleinverdienerehe, in der der Mann arbeitet und die Frau zu Hause bleibt.

Nach Art. 141 Abs. 1 EG stellt jeder Mitgliedstaat die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicher. Im Jahr 1975 hat der Rat bereits eine erste Richtlinie, die Richtlinie 75/117/EG, angenommen, die die Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen betrifft. Am 25.7.2007 legte die Europäische Kommission eine Mitteilung zur Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles vor (KOM (2007) 424 endg.); am 23.1.2008 folgte ein „Bericht der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen zur Gleichstellung von Frauen und Männern“ (KOM(2008)10 endg.). In der Mitteilung wird ausgeführt, dass das Lohngefälle zwischen Frauen und Männern zum Teil durch objektive Unterschiede bei den einzelnen Personen (Alter, Bildungsniveau, Berufserfahrung), beim Beschäftigungstyp (Beruf, Art des Vertrags oder Arbeitsbedingungen) oder bei den Unternehmen (Branche oder Unternehmensgröße) bedingt sein kann. Durch objektive Unterschiede und offensichtlich diskriminierende Praktiken allein lasse sich das fortbestehende Lohngefälle jedoch nicht erklären. Zu einem überdurchschnittlichen Lohngefälle komme es auch in Unternehmen der Privatwirtschaft (25 %), allerdings falle es im Einzelfall je nach Unternehmen bzw. Beschäftigung sehr unterschiedlich aus. So nehme beispielsweise mit der Größe des Unternehmens, zunehmendem Alter und steigendem Bildungs- bzw. Qualifikationsniveau auch das Lohngefälle zu. Es lasse sich also sagen, dass sich Qualifikation und Erfahrung bei Frauen weniger stark im Gehalt niederschlagen als bei Männern. Die Sektoren mit dem stärksten Lohngefälle seien im Übrigen die Industrie, die Unternehmensdienstleistungen und das Finanzwesen.

Auf nationaler Ebene folgt ein Verbot der Lohndiskriminierung aus Art. 3 GG sowie § 2 Abs. 2 AGG und § 8 Abs. 2 AGG; verboten sind sowohl mittelbare als auch unmittelbare Diskriminierungen. Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend legte im November 2005 den „Gender Datenreport, 1. Datenreport zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland“ vor und gab im Januar 2008 eine Broschüre mit dem Titel „Fair P(1)ay. Entgeltgleichheit für Frauen und Männer“ als Leitfaden zur Durchsetzung des Grundsatzes des gleichen Entgelts bei gleicher und gleichwertiger Arbeit heraus; im April 2008 wurde die Studie „Sinus Sociovision Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern, Einstellungen, Erfahrungen und Forderungen der Bevölkerung zum ‚gender pay gap‘“ veröffentlicht. In dieser Studie wird festgestellt, dass die Entgeltungleichheit in der Bevölkerung als unzeitgemäß und diskriminierend angesehen wird (S. 38).

## II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

1. die vorhandenen Studien zu Entgeltgleichheit auszuwerten und die Ergebnisse zusammenzuführen sowie Forschungsvorhaben zu unterstützen, die sich mit den Ursachen der Entgeltungleichheit in Deutschland befassen, um auf Grundlage dieser Analysen Vorschläge zur Behebung der Lohnungleichheit vorzulegen;
2. Stereotype bei Bildung, Ausbildung und Beschäftigung zu bekämpfen und im Rahmen der Berufsberatung gemeinsam mit den Ländern darauf hinzuwirken, dass Mädchen und junge Frauen auf Wirtschafts- und Ausbildungszweige hingewiesen werden, in denen bislang vor allem Männer tätig sind, und junge Männer auf berufliche Tätigkeiten im Bereichen, in denen bislang vor allem Frauen tätig sind;
3. angesichts der Notwendigkeit lebenslangen Lernens eine modularisierte Aus-, Fort- und Weiterbildung zu schaffen, damit Frauen und Männer sich während und nach Familienphasen weiter qualifizieren können; Übergänge und Weiterqualifizierungen zwischen den einzelnen Berufen sind zu erleichtern;
4. Geschlechtergerechtigkeit als Leitprinzip im öffentlichen Dienstrecht, dem insoweit eine Vorbildfunktion und Vorreiterrolle zukommt, umzusetzen, um diskriminierungsfreie und familiengerechte Arbeitsverhältnisse auch im öffentlichen Dienst zu ermöglichen und Programme zu entwickeln, damit Teilzeitbeschäftigung für Männer selbstverständlich wird;
5. Modelle für Teilzeitlösungen von Führungskräften zu erarbeiten, damit Teilzeitbeschäftigte nicht vom beruflichen Aufstieg ausgeschlossen werden;
6. gemeinsam mit den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern und Unternehmen Modelle für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer u.a. durch Arbeitszeitkonten und eine andere Arbeitsorganisation zu erarbeiten und für diese gezielt zu werben;
7. das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz dahingehend zu ändern, dass gemeinsame Teilzeit und Kinderbetreuung durch beide Eltern dadurch gefördert wird, dass der gesamte Elterngeldanspruch und die Elternzeit nicht bereits mit dem siebten Lebensmonat des Kindes, sondern erst mit dem 14. Lebensmonat enden;
8. das geltende System der Steuerklassen insbesondere in Verbindung mit Steuerklasse V abzuschaffen, damit es sich für Frauen auch finanziell lohnt, nach einer familienbedingten Unterbrechung der Erwerbstätigkeit wieder in den Beruf zurückzukehren, und bei der Besteuerung von Ehegatten ein Anteilsverfahren einzuführen, nach dem das Finanzamt den voraussichtlichen Durchschnittssteuersatz der Ehegatten ermittelt; dieser kann im Lohnsteuerabzugsverfahren für beide Ehegatten gleichermaßen berücksichtigt werden;
9. sich gemeinsam mit den Unternehmen und Sozialpartnern wie auch im öffentlichen Dienst für eine Verdienststrukturerhebung und Überprüfung von Stellenbeschreibungen einzusetzen, um auf dieser Grundlage etwa Lohnfindungssysteme und gegebenenfalls unterschiedliche Verfahren der Arbeitsbewertung mit Blick auf ihre Auswirkungen auf die Entgeltgleichheit zu überprüfen.

Berlin, den 2. Dezember 2008

**Dr. Guido Westerwelle und Fraktion**