

**Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend**  
**Wortprotokoll\***  
**76. Sitzung**

**Berlin, den 28.01.2009, 14:00 Uhr**  
**Sitzungsort: Paul-Löbe-Haus**  
**Sitzungssaal: Saal 2.200**

**Vorsitz: Kerstin Griese, MdB**  
**Ekin Deligöz, MdB**

**Öffentliche Anhörung**

zu dem

Antrag der Abgeordneten Irmingard Schewe-Gerigk, Volker Beck (Köln), Britta Haßelmann,  
weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN  
Durchsetzung der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern - Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit  
16/8784

Antrag der Abgeordneten Ina Lenke, Sibylle Laurischk, Miriam Gruß,  
weiterer Abgeordneter und der Fraktion der FDP  
Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit - Für eine tatsächliche Chancengleichheit von Frauen und Männern  
16/11175

Antrag der Abgeordneten Dr. Barbara Höll, Dr. Kirsten Tackmann, Klaus Ernst,  
weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.  
Entgeltgleichheit zwischen den Geschlechtern wirksam durchsetzen  
16/11192

---

\* redaktionell überarbeitete Tonbandabschrift

## **Inhaltsverzeichnis:**

|   | Seite                                 |
|---|---------------------------------------|
| <b>Anwesenheitslisten.....</b>                      | <b>4</b>                              |
| <b>Liste der Anhörpersonen .....</b>                | <b>9</b>                              |
| <b>Fragenkatalog.....</b>                           | <b>10</b>                             |
| <b>Wortprotokoll der Anhörung.....</b>              | <b>17</b>                             |
| <b>1. Begrüßung durch die Vorsitzende .....</b>     | <b>17</b>                             |
| <b>2. Eingangsstatements der Anhörpersonen</b>      |                                       |
| <b>Dr. Achim Dercks (DIHK) .....</b>                | <b>17</b>                             |
| <b>Petra Ganser (ver.di) .....</b>                  | <b>19</b>                             |
| <b>Dr. Hans-Peter Klös (IW).....</b>                | <b>20</b>                             |
| <b>Doris Liebscher (ADB) .....</b>                  | <b>22</b>                             |
| <b>Prof. Dr. Friederike Maier (FHW) .....</b>       | <b>23</b>                             |
| <b>Prof. Dr. Sibylle Raasch (DJB) .....</b>         | <b>25</b>                             |
| <b>Dr. Armgard von Reden (IBM Deutschland).....</b> | <b>26</b>                             |
| <b>Silvia Strub (BASS) .....</b>                    | <b>28</b>                             |
| <b>Dr. Astrid Ziegler (WSI) .....</b>               | <b>29</b>                             |
| <b>3. Fragerunden</b>                               |                                       |
| <b>Dr. Hans-Peter Klös.....</b>                     | <b>30, 31, 34, 39, 49, 52, 53, 55</b> |
| <b>Dr. Armgard von Reden .....</b>                  | <b>30, 34, 48, 50, 52</b>             |
| <b>Dr. Achim Dercks .....</b>                       | <b>31, 33, 38, 39, 45, 52, 55</b>     |
| <b>Silvia Strub .....</b>                           | <b>33, 46, 48</b>                     |
| <b>Prof. Dr. Sibylle Raasch .....</b>               | <b>35, 36, 41, 44, 50, 51</b>         |
| <b>Prof. Dr. Friederike Maier.....</b>              | <b>36, 47, 49</b>                     |
| <b>Petra Ganser .....</b>                           | <b>37, 43, 44, 53, 56</b>             |
| <b>Doris Liebscher .....</b>                        | <b>40, 41, 54</b>                     |

|   |                    |
|---|--------------------|
| Dr. Astrid Ziegler .....                                | 42, 46, 51         |
| Abg. Dr. Eva Möllring (CDU/CSU) .....                   | 30, 31, 48, 50, 51 |
| Abg. Ingrid Fischbach (CDU/CSU).....                    | 32                 |
| Abg. Katharina Landgraf (CDU/CSU).....                  | 34, 48             |
| Abg. Caren Marks (SPD) .....                            | 34, 44, 47         |
| Abg. Christel Humme (SPD) .....                         | 36, 45             |
| Abg. Ina Lenke (FDP) .....                              | 38, 52, 53         |
| Abg. Dr. Barbara Höll (DIE LINKE.).....                 | 40, 41             |
| Abg. Dr. Kirsten Tackmann (DIE LINKE.).....             | 54, 55             |
| Abg. Irmgard Schewe-Gerigk (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)..... | 42, 55, 56         |

**Anhang: Stellungnahmen der Anhörspersonen und Verbände (nur in der Druckfassung)**

|   |     |
|---|-----|
| 1. Ausschussdrucksache 16(13)419a neu ..... | 57  |
| 2. Ausschussdrucksache 16(13)419b.....      | 69  |
| 3. Ausschussdrucksache 16(13)419c .....     | 74  |
| 4. Ausschussdrucksache 16(13)419d.....      | 89  |
| 5. Ausschussdrucksache 16(13)419e neu ..... | 104 |
| 6. Ausschussdrucksache 16(13)419f .....     | 121 |
| 7. Ausschussdrucksache 16(13)419g.....      | 135 |
| 8. Ausschussdrucksache 16(13)419h.....      | 169 |
| 9. Ausschussdrucksache 16(13)419i .....     | 180 |

## Liste der Anhörpersonen

Dr. Achim Dercks  
Deutscher Industrie- und Handelskammertag

Petra Ganser  
ver.di-Bundesverwaltung

Dr. Hans-Peter Klös  
Institut der Deutschen Wirtschaft Köln

Doris Liebscher  
Antidiskriminierungsbüro Sachsen e. V.

Prof. Dr. Friederike Maier  
Harriet Taylor Mill-Institut der Fachhochschule für Wirtschaft Berlin

Prof. Dr. Sibylle Raasch  
Deutscher Juristinnenbund e. V.

Dr. Armgard von Reden  
IBM Deutschland

Silvia Strub  
Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS

Dr. Astrid Ziegler  
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)  
in der Hans-Böckler-Stiftung

**Fragenkatalog**  
**zu der öffentlichen Anhörung**  
**des Ausschusses für Familie, Senioren, Frauen und Jugend**  
**zum Thema**  
**„Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern“**  
**am Mittwoch, dem 28. Januar 2009, 14:00 bis 17:00 Uhr**  
**Paul-Löbe-Haus, Saal 2.200**

**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?
    - 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...)
    - 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?
6. Welche Probleme erschweren bzw. verhindern die Rechtsdurchsetzung des Verbotes der Entgeltdiskriminierung?
7. Welche Handlungsoptionen auf Grund welcher bisherigen Forschungsergebnisse oder praktischen Erkenntnisse existieren auf Bundesebene mit Blick auf die Entgeltgleichheit und Frauenförderung und wie beurteilen Sie diese?
8. Welche Maßnahmen seitens der Verbände wurden bereits ergriffen bzw. würden Sie für sinnvoll erachten?
9. Welche Ursachen sind hinsichtlich der ungeklärten Lohnunterschiede von 10 bis 15 % denkbar, und wie könnte diesen wirksam begegnet werden?
10. Welche Daten liegen zur Mehrdimensionalität von Entgeltdiskriminierung vor? Lassen sich die Wechselwirkungen von Dimensionen wie Geschlecht, Alter, Migrationshintergrund, Bildungsstand, Region etc. aufzeigen? Welche Forderungen ergeben sich daraus?
11. Welche Möglichkeiten sehen Sie, um insbesondere bei deutschen Frauen mit Migrationshintergrund bzw. ausländischen Frauen eine Entgeltgleichheit zu verwirklichen?
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?
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?
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?

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

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?
23. Wie beurteilen Sie den Vorschlag, den Grundsatz der Entgeltgleichheit explizit in das AGG aufzunehmen?
24. Halten Sie es für sinnvoll, das AGG über europäische Mindestvorgaben hinausgehend zu erweitern und wenn ja, wie?
25. Welchen gesetzgeberischen Handlungsbedarf sehen Sie, um das Gebot der Entgeltgleichheit durchzusetzen?
26. Welche Auswirkungen haben die Gestaltung unseres Steuerrechts und unseres Sozialversicherungsrechts auf Entgeltgleichheit (z. B. abgeleitete Ansprüche)?
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?
29. Welche Chancen sehen Sie für die Förderung von Frauen durch die Schaffung eines Corporate Governance Codex?
30. Welche weiteren Instrumente und Anreizsysteme zur Herstellung von Entgeltgleichheit sind denkbar und dabei zielführend?
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?



### III. Betrieblicher Rahmen

32. Welche rechtlichen Möglichkeiten gibt es für den Gesetzgeber, die Tarifvertragsparteien zu verpflichten, Entgeltsysteme auf Diskriminierungen zu überprüfen und diese abzubauen?
33. Welche unabhängige institutionelle Unterstützung der Tarifpartner halten Sie für notwendig?
34. Welche Chancen sehen Sie in neuen Arbeitsbewertungsmaßnahmen? Wie können tarifliche Regelungen erreicht werden, die eine gleiche Bezahlung für gleichwertige Arbeit gewährleisten? Gibt es Modelle, die erprobt werden und erfolgversprechend scheinen, um die Bewertung von Tätigkeiten, die (überwiegend) von Frauen ausgeübt werden, der Bewertung von Tätigkeiten, die (überwiegend) von Männern ausgeübt werden, anzugleichen?
35. Aus welchem Grund finden neue diskriminierungsfreie Bewertungsverfahren in die Tarifverhandlungen so schwer Eingang?
36. Warum haben die Tarifpartner noch kein geschlechtsneutrales Arbeitsbewertungssystem eingeführt, um zu vermeiden, dass eine unverhältnismäßig hohe Gewichtung von Kriterien, die vor allem auf von Männern dominierte Tätigkeiten zutreffen, zu geringeren Löhnen für Frauen führt?  
Welche Möglichkeiten gibt es, um die Verfahren der Arbeitsbewertung geschlechtsneutraler auszugestalten?
37. Welche Grundlagen sind erforderlich, um Entgeltgleichheit im Zusammenhang mit gleichwertiger Arbeit zu realisieren.  
Wäre die Erarbeitung eines Kriterienkataloges sinnvoll und welche Elemente müsste dieser enthalten und wer sollte diesen erarbeiten?
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?
39. Inwieweit werden angesichts der jüngeren Rechtsprechung künftig Senioritätsregelungen bei Frauen eine Rolle spielen?
40. Welche Folgen könnten sich aus Verdienststrukturerhebungen und der Überprüfung von Stellenbeschreibungen ergeben? Wie könnten sich diese auf Lohnfindungssysteme und Verfahren der Arbeitsbewertung auswirken?

#### **IV. Öffentlicher Dienst**

41. Welche Möglichkeiten sehen Sie, Geschlechtergerechtigkeit als Leitprinzip im öffentlichen Dienstrecht zu verankern und Programme zu entwickeln, damit die Teilzeitbeschäftigung auch für Männer selbstverständlich wird?
42. Welche Maßnahmen sind notwendig, um einen geschlechtergerechten TvÖD zu erreichen?
43. Welche Parameter könnten Grundlage sein, um sowohl im TvÖD als auch in Tarifverträgen verborgene geschlechtsspezifische Lohnungleichheiten sichtbar werden zu lassen? Welche wären dabei notwendig, um geschlechts-spezifische Lohnungleichheiten abzubauen?
44. Welche Möglichkeiten gibt es, um die Verfahren der Arbeitsbewertung geschlechtesneutraler auszugestalten?
45. In deutschen Behörden finden sich mehr Frauen auf höherer Ebene wieder als in der deutschen Wirtschaft. International liegt Deutschland allerdings auch im Vergleich von Verwaltungen eher im hinteren Feld. Welche Anreize für Behörden halten Sie für erfolgversprechend, um Frauen – und insbesondere Mütter – angemessen zu fördern (z. B. Kaskadenprinzip, Zielvorgaben, Vergleiche zwischen Unternehmen, Weiterbildungen, Mentoring etc.)?

#### **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?
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?

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

## **VI. Best Practice**

53. Gibt es best-practice-Beispiele, die für Deutschland umsetzbar sind und welche sind dies?
54. Wie funktioniert das Schweizer-Modell der Lohnstrukturerhebung des Statistischen Bundesamts? Ist es auf Deutschland übertragbar?
55. Wäre ein Instrument analog des freiwilligen „Lohntests“ wie in der Schweiz auch in Deutschland sinnvoll? Ist die Freiwilligkeit“ zielführend?
56. Das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann stellt Unternehmen in der Schweiz seit 2006 das Excel-Programm „Logib“ kostenlos zur Verfügung. Mit dieser Software können Unternehmen selbst überprüfen, ob sie Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern gewährleisten.  
Was ist der Hintergrund für die Entwicklung und Einführung von „Logib“, wer war der Auftraggeber? Gibt es eine gesetzliche Grundlage? Wie funktioniert „Logib“? Wer hat das Programm entwickelt? Wie verbreitet ist „Logib“ mittlerweile, wie viele Unternehmen wenden es an bzw. wird es auch von anderen (Bundes-)institutionen angewandt? Ist der Lohntest für die Unternehmen verpflichtend oder auf freiwilliger Basis anzuwenden? Werden die Ergebnisse des Lohntests in einer Statistik erfasst oder sogar als Nachweis für die Berücksichtigung bei Ausschreibungen oder Fördermitteln berücksichtigt?

**Vorsitzende:** Meine Damen und Herren, ich eröffne die öffentliche Anhörung zum Thema „Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern“. Ich freue mich sehr, dass Sie alle da sind und begrüße die Sachverständigen, die Mitglieder des Ausschusses für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und einige Abgeordnete aus anderen Ausschüssen. Ich begrüße die Öffentlichkeit, Besucherinnen und Besucher und freue mich, dass die Bundesregierung vertreten wird durch Herrn Staatssekretär Dr. Kues und Frau Welskop-Deffaa, die Leiterin der Abteilung Gleichstellung im Bundesfamilienministerium sowie Herrn Dr. Horzetzky, den Staatssekretär aus dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Die Anhörung bezieht sich auf folgende Vorlagen: Antrag der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen, „Durchsetzung der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern – Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ auf BT-Drucksache 16/8784, Antrag der Fraktion der FDP, „Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit – Für eine tatsächliche Chancengleichheit von Frauen und Männern“ auf BT-Drucksache 16/11175 und Antrag der Fraktion DIE LINKE., „Entgeltgleichheit zwischen den Geschlechtern wirksam durchsetzen“ auf BT-Drucksache 16/11192.

Ich muss Sie noch ausdrücklich darauf hinweisen, dass diese Anhörung aufgezeichnet und von der Anhörung ein Wortprotokoll erstellt wird, das dann auch im Internet verfügbar sein wird. Die Stellungnahmen der Sachverständigen liegen vor dem Sitzungssaal aus und wurden ebenfalls ins Internet eingestellt. Außerdem gibt es einen Fragenkatalog der Berichterstatterinnen und Berichterstatter, der ebenfalls vor dem Sitzungssaal ausliegt. Ich bitte alle Rednerinnen und Redner, zur Erleichterung der Protokollierung vor ihren inhaltlichen Beiträgen ihren Namen zu nennen. Als erstes werden die Sachverständigen gebeten, Eingangsstatements von jeweils 5 Minuten abzugeben. Wir haben dann zwei Fragerunden der Fraktionen von jeweils einer so genannten Berliner Stunde. Ich leite die erste Hälfte dieser Anhörung – mein Name ist Kerstin Griese, ich bin die Vorsitzende des Ausschusses. Die zweite Hälfte wird dann meine Kollegin Ekin Deligöz, die stellvertretende Vorsitzende des Ausschusses, leiten.

Ich freue mich sehr, dass wir eine Anhörung zu diesem spannenden Thema haben. Es ist ein Thema, das den Ausschuss schon sehr häufig und sehr intensiv beschäftigt hat – auch beschäftigen muss, wenn wir wissen, dass wir in Deutschland im europäischen Vergleich im untersten Drittel liegen, was die Entgeltgleichheit von Frauen und Männern angeht. Das so genannte Gender Pay Gap beträgt in Deutschland bis zu 23 Prozent. Insofern sind wir sehr gespannt, was Sie uns nicht nur zur Analyse der Ursachen, sondern vielleicht auch zu Lösungsmöglichkeiten sagen werden. Wir beginnen mit den Statements der Sachverständigen. Als ersten bitte ich Herrn Dr. Dercks vom Deutschen Industrie- und Handelskammertag um seinen Beitrag. Bitte schön Herr Dr. Dercks:

Herr Dr. **Achim Dercks** (DIHK): Vielen Dank, Frau Griese, für die Einladung und die Gelegenheit zur Stellungnahme. Das Thema Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern beschäftigt die politische Diskussion seit langem. Ich möchte versuchen, ein bisschen von der isolierten Zahlenbetrachtung weg zu kommen, die Sie bereits angesprochen haben. Denn auch der internationale Vergleich hinkt hier ja, weil wir wissen, dass ein geringer Entgeltunterschied auch daran liegen kann, dass ganz besonders wenige Frauen arbeiten, es Hochqualifizierte sind. Der Blick auf die Zahlen alleine

ist hier also wenig aussagekräftig.

Ich möchte versuchen, die sehr differenzierte Situation dadurch verdeutlichen, dass ich durch die Kohorten der Bevölkerung gehe, um klar zu machen, dass wir es mit sehr unterschiedlichen Problemen zu tun haben, die mit unterschiedlichen politischen oder auch unternehmerischen Maßnahmen beantwortet werden müssen. Beginnend bei den ganz jungen Menschen, einen kurzen Blick auf die Schüler, die ja noch kein Geld verdienen: Hier gibt es eher die Schwierigkeit, dass sich die Jungen schwer tun – die Debatte darüber kennen wir alle. Auch das ist sicherlich ein wichtiges Thema, das aber heute hier nicht im Mittelpunkt steht.

Wenn ich dann weitergehe in Richtung Ausbildung und Studium, dann gibt es bereits gravierende Unterschiede – weil junge Frauen und Mädchen, bei allen Verbesserungen in ihrer Berufswahl, einen sehr großen Bogen um die naturwissenschaftlich-technischen Berufe und auch um andere am Arbeitsmarkt zukunftssträchtige und im Hinblick auf die Entlohnung erfolgsversprechende Ausbildungen machen. Das ist ein wichtiges Thema, dem sich auch die Wirtschaft annimmt, weil wir glauben, dass es hier wirklich eine win-win-Situation gibt. Erstens haben die Betriebe ein Interesse daran, dass diese wichtigen Berufe auch von Frauen ergriffen werden, um den hier drohenden Fachkräftemangel abzuwenden, und auf der anderen Seite ist das ein richtiger Weg, um die Entlohnung bei den Frauen zu verbessern. Deshalb engagieren wir uns hier ganz stark. Ich nenne nur ein paar Stichwörter, das können wir nachher gerne vertiefen: Gemeinsam mit dem BMBF ein Pakt für Frauen in MINT-Berufen, eigene Angebote für den naturwissenschaftlich-technischen Unterricht wie die Internetseite Technopedia, die sich an Lehrerinnen richtet, oder aber den Girls' Day, für den sich die Wirtschaft engagiert. Da haben wir manchmal den Eindruck, dass die Schulen hier auf der Bremse stehen, allein schon, weil sie die Mädchen nicht vom Unterricht befreien, damit sie die Möglichkeiten wahrnehmen können, ihre Sicht auf die Berufe ein bisschen zu verbessern. Auch die IHKs werben gerade mit dem Blick auf die duale Ausbildung dafür, aus den traditionellen Berufen, die es ja bei den jungen Männern wie bei den jungen Frauen gibt, auszuberechnen, um auf diesem Weg die Pfadabhängigkeit von vornherein zu durchbrechen und bei den jungen Frauen eine klarere Ausrichtung auch auf moderne technische Berufe auszulösen. Ich glaube, man muss hier auch mal mit unkonventionellen Methoden arbeiten: Es gibt ein „Quartett“ der IHK-Berufe, da geht es nicht um PS und Hubraum, sondern darum, wie viele Ausbildungsplätze es in diesem Bereich gibt, wie lange es den Beruf gibt, wie lange die Ausbildung dauert – und da gibt es ganz bewusst die Rubrik „Frauenquote“, um die jungen Menschen zum Nachdenken anzuregen, ob das denn so bleiben muss oder ob man nicht auch hier etwas tun kann.

Soviel zu den Ausbildungsberufen und Studiengängen. Beim nächsten Schritt in die erste Phase des Berufs dann merkt man bereits, dass es hier einen kleinen Entgeltunterschied zwischen Männern und Frauen gibt, der auf diese Berufswahl, die ich zuvor angesprochen habe, zurückzuführen ist. Es ist aber ein sehr geringer Unterschied. Der richtige Sprung kommt dann in der Tat, wenn man sich die Alterskohorte der 30- bis 40-Jährigen anschaut. Hier schlägt dann die längere, in der Regel familienbedingte Unterbrechungsphase zu, die nach wie vor weitgehend bei den Frauen anfällt und die sich dann auch sehr stark in Entgeltunterschieden niederschlägt, weil die Jahre fehlen, der daraus resultierende Karriereknick da ist. Daher müssen hier andere Antworten kommen, insbesondere das Stich-

wort „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ steht hier unserer Ansicht nach ganz vorne. Eine Betonung dieses Themas ist sehr wichtig, weil hier der größte und wichtigste Grund für Gehaltsunterschiede zu sehen ist. Daher hat sich auch die IHK-Organisation bei diesem Thema in den vergangenen Jahren gemeinsam mit der Politik sehr stark engagiert.

Dann noch ein Blick auf die noch Älteren, die Alterskohorte der über 40- und über 45-Jährigen. Hier kommen zwei Sachen zusammen, einmal die noch größeren familienbedingten Pausen, auch aus einer Zeit herrührend, in der die Vereinbarkeit durch Kinderbetreuung noch weniger gegeben war, und zum Zweiten eine deutlich geringere Qualifikation, die wir bei den jungen Frauen überhaupt nicht mehr erleben, so dass sich hier die Unterschiede aufgrund der Kumulierung der verschiedenen Gründe nochmals verstärken. Fazit: Es gibt kein Allheilmittel, sondern man muss wirklich nach diesen Altersgruppen differenziert nach Lösungen suchen. Vielen Dank.

**Vorsitzende:** Vielen Dank. Als nächstes bitte ich Frau Petra Ganser von der ver.di-Bundesverwaltung um ihr Statement. Bitte sehr, Frau Ganser.

Frau **Petra Ganser** (ver.di): Sehr geehrte Frau Griese, sehr geehrte Damen und Herren, auch von meiner Seite herzlichen Dank für die Einladung. Das heutige Thema beschäftigt uns als Gewerkschaft schon seit vielen Jahren. Wir haben diverse Beschlüsse, und damit es nicht nur bei den Beschlüssen bleibt, haben wir angefangen, unsere Tarifverträge entsprechend zu überprüfen. Im Bereich des öffentlichen Dienstes – es gibt ja die Tarifreform im öffentlichen Dienst – haben die Tarifvertragsparteien zumindest die gemeinsame Zielsetzung verabredet, dass der Reformprozess im öffentlichen Dienst diskriminierungsfrei zu gestalten sei. Allerdings, wie diskriminierungsfreie Gestaltung aussieht, bei dieser Frage scheiden sich dann oft die Geister, und das spüren wir auch bei den Verhandlungen, die im Moment insbesondere zu dem Thema Entgeltordnung auf der Tagesordnung stehen. Ich denke, die Verantwortung für das Thema und auch die Umsetzung innerhalb des Tarifbereiches liegt auf beiden Seiten. Aber da möchte ich auch noch einmal die Arbeitgeberseite in die Verpflichtung nehmen, insbesondere die Bundesregierung – zum einen ist sie Mitglied in der EU, zum anderen auch Tarifvertragspartei, aber letztendlich dann auch noch Arbeitgeber. Von daher denken wir, dass es auch eine verstärkte Verantwortung gibt, im Bereich des öffentlichen Dienstes dafür Sorge zu tragen, dass die Tarifverträge entsprechend gestaltet sind.

Ich möchte auf ein paar Zahlen hinweisen. Wir reden hier überwiegend vom Bund, aber wir haben auch noch die Tarifbeschäftigten bei den Ländern und bei den kommunalen Arbeitgebern, also bei der VKA. Beim Bund reden wir von ca. 170.000 Beschäftigten, das sind jetzt Arbeitgeberzahlen, davon sind rund 40 Prozent Frauen. Bei den Ländern haben wir 850.000 bis 900.000 Tarifbeschäftigte, davon etwa 48 Prozent Frauen und bei den Kommunen haben wir rund 1,9 Millionen Beschäftigte mit einem Frauenanteil von etwa 35 Prozent. Von daher muss man auch sehen, von welchen Dimensionen wir reden und wie groß die Bandbreite dessen ist, was unter den Fokus der diskriminierungsfreien Ausgestaltung von Tarifverträgen fällt. Wenn wir die Tarifverträge im öffentlichen Dienst betrachten, die es jetzt zu reformieren gilt, dann reden wir von ca. 48 Tarifverträgen. Es gibt ja nicht nur den Tarifvertrag des Bundes, sondern auch unterschiedliche Tarifverträge in den Ländern, für die Arbeiter und

Angestellten gibt es unterschiedliche Tarifregelungen, und dann die ganze Bandbreite im öffentlichen Dienst.

Wir reden momentan über rund 17.000 Tätigkeitsmerkmale, die sich auf die Bandbreite der Beschäftigten verteilen. Der BAT ist im Moment noch sehr detailliert gegliedert – vom Orchideenzüchter bis zum Pfleger im Frankfurter Zoo – also sehr kleinteilig, und das gilt es mit einer neuen Entgeltordnung zu verbinden und zu vereinheitlichen. Wir sehen eine große Verantwortung, das als Tarifvertragspartei zu gestalten. Wir haben hier eine große Verantwortung, insbesondere für den Erhalt der Flächentarifverträge. Nur diese geben ein Stück weit die Garantie, dass auch Tarifentgelte gezahlt werden und dass man davon ausgehen kann, dass zumindest gleicher Lohn für gleiche Tätigkeit bezahlt wird. Wir sehen natürlich auch Tendenzen – die Frage nach Outsourcing, Ausgliederung, Ausgründungen. Hier sind insbesondere die unteren Entgeltgruppen betroffen, überwiegend Frauenbereiche. Das befördert natürlich eine weitere Lohndifferenzierung, die wir auch feststellen können. Wie mein Vorredner schon gesagt hat, haben wir nach den in diesem Jahr bekannt gewordenen Zahlen eine Lohndifferenz von gut 25 Prozent.

Ich weiß nicht, inwieweit das noch bekannt ist, wir hatten bis 1955 die sogenannten Lohnabschlagsklauseln in den Tarifverträgen, die gesagt haben, dass Frauen für die gleiche Tätigkeit 25 Prozent weniger Entgelt bekommen. Das wurde dann vom BAG aufgehoben. Die Begründung war damals, dass Frauen Dazuverdienerinnen seien und nur zum Einkommen „beitragen“. Wenn wir uns jetzt damit auseinandersetzen, müssen wir uns die Bewertung der Tätigkeiten anschauen – das ist sehr spezifisch. Die Frage der Vereinbarkeit darf sich nicht nur auf Frauen, sondern muss sich auch auf Männer beziehen – Chancengleichheit; das Elterngeld ist ein Teil dessen, wo es vorwärts geht, aber das ist noch nicht alles. Aber wenn wir weiter an dem so genannten modernisierten Ernährermodell festhalten, wonach der Mann nach wie vor die Norm als Vollzeitarbeiter und die Frau nur die Zuverdienerin ist und sich auch die entsprechenden Sozialsysteme nicht ändern, werden wir ein Problem für die Zukunft haben und wir werden dieses Problem auch weiterhin mit uns mitführen. Ich denke, die gesellschaftliche Wertschätzung von Frauentätigkeiten muss sich letztendlich auch in den Tarifverträgen widerspiegeln.

**Vorsitzende:** Vielen Dank, als nächstes bitte ich Herrn Dr. Hans-Peter Klös vom Institut der Deutschen Wirtschaft um sein Statement bitten. Bitte sehr.

Herr Dr. **Hans-Peter Klös** (IW): Vielen Dank Frau Vorsitzende, vielen Dank meine Damen und Herren für die Gelegenheit, meine Stellungnahme abgeben zu können. Ich möchte sie in zwei Punkte gliedern. Erstens, was sind mögliche Ursachen für die beobachtbare Lohnlücke zwischen Männer und Frauen. Zum Zweiten, was sind Ansatzpunkte für eine Lösung. Bei den Ursachen steht nach unserer Analyse die ungleich verteilte Erwerbsunterbrechung im Leben von Männern und Frauen weit im Vordergrund. Drei Evidenzen dazu: Nach den Daten des statistischen Bundesamtes nimmt die unbereinigte Lohnlücke – es ist wichtig, auf den Unterschied zwischen der unbereinigten und der bereinigten Lohnlücke hinzuweisen – mit den Altersgruppen ab 24 aufwärts in Jahrfünfteln betrachtet stark zu. Von nur 4 Prozent in der Altersgruppe bis 24 auf 10 Prozent in der Altersgruppe von 25 bis 29, 15 Prozent

in der Altersgruppe von 30 bis 34 und 22 Prozent in der Altersgruppe von 35 bis 39. Ab der Altersgruppe von 40 gibt es faktisch keinen weiteren Anstieg der unbereinigten Lohnlücken zwischen Männern und Frauen mehr.

Zweitens: Nach einer neuen Studie aus dem Hamburger Weltwirtschaftsinstitut beträgt die „Lohnstrafe“ –so nennt sich der Einkommensverlust, den Frauen durch die Erwerbsunterbrechung in Kauf nehmen müssen – für Frauen mit abgeschlossener Berufsausbildung 26 Prozent gegenüber dem bei Nichtunterbrechung erzielbaren Einkommen, bei Akademikerinnen 36 Prozent, bei Frauen ohne abgeschlossene Ausbildung 29 Prozent. Auch hier gibt es das Indiz der Erwerbsunterbrechung als treibendem Faktor für Lohnunterschiede. Der dritte Befund unserer eigenen Untersuchung auf Basis des sozioökonomischen Panels zeigt, dass der Lohnabstand zwischen Männern und Frauen von 28 Prozent auf nur noch 6 Prozent zurückgeführt werden kann, wenn eine schnelle Rückkehr von Frauen in eine Erwerbstätigkeit mit hoher Stundenzahl erfolgt. Diese drei Evidenzen zusammen genommen führen zu unserer Sicht auf die Dinge, nämlich dass das Thema Erwerbsunterbrechung bei der Erklärung von Lohnunterschieden zwischen Männern und Frauen von herausgehobener Bedeutung ist.

Weitere Faktoren kommen hinzu: Berufswahl, Branchenwahl, Beschäftigungsform, die Wahl von unterschiedlichen Zeitbudgets, – Vollzeit versus Teilzeit, auch versus geringfügige Beschäftigung – innerbetriebliche Faktoren, – das Vorliegen von Tarifverträgen leistet beispielsweise einen Beitrag zur Verringerung der unbereinigten Lohnlücke – regionale Einflussfaktoren. Es gibt auch weitere Einflussfaktoren, sozusagen „Durchschnittserwartungen“ der Arbeitgeber, die sich aus der Vergangenheit begründen. Der Fachbegriff heißt „statistische Diskriminierung“ – wohl gemerkt keine Diskriminierung. Wir würden auch nicht dem Befund zustimmen, dass all das, was in empirischen Studien als nicht erklärbarer Rest an Lohnungleichheit diagnostiziert wird, mit Diskriminierung gleichzusetzen ist. Der Auffassung sind wir nicht. Hinzu kommen unterschiedliche Ausprägungen von Zulagen- und Prämien-systemen für Männer und Frauen, auch Senioritätentlohnungspfade, die sicherlich einen Erklärungsbeitrag dafür leisten können, dass die Lohnlücke – die unbereinigte Lohnlücke – zwischen Männern und Frauen in Deutschland im internationalen Vergleich vergleichsweise hoch ist.

Was kann man auf der Handlungsseite tun, wenn man wie wir den Befund artikuliert, dass es im Wesentlichen und ganz hervorgehoben eine Frage der Dauer der Erwerbunterbrechung ist? Dann ergeben sich daraus im Wesentlichen zwei bis drei Handlungsempfehlungen: Erstens, ein besserer und weiterer Ausbau der Betreuungsinfrastruktur im U3-Bereich, da sind noch erhebliche Potentiale zu heben, verbunden mit einer weiteren Inanspruchnahme von Partnermonaten im Rahmen des Elterngeldes. Der zweite große Block ist das Hinwirken auf die Beschäftigungsform hinsichtlich der Arbeitszeitwahl. Die Voraussetzungen für Frauen zu einer Rückkehr in Vollzeit - sofern es gewollt ist - müssen von seiten der Betreuungsinfrastruktur her verbessert werden. Hinzu kommen Maßnahmen aus der betrieblichen Perspektive, die darauf ausgerichtet sein müssen, die Vereinbarkeitsfrage mit Weiterbildungsinvestitionen, mit Kontakthalteprogrammen und mit Wiedereinstiegsprogrammen zu flankieren. Wenn wir diese Maßnahmen konzentriert auf die Befunde, die von der Erwerbsunterbrechung als zentralem Faktor für die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen ausgehen, zusammenführen, dann erfolgt mit einem kombinierten Ansatz aus Infrastrukturpolitik, Zeitpolitik und Geldpolitik – also Geld in



Form von Transferleistungen, Stichwort Elterngeld – im Zusammenwirken mit der betrieblichen Bestrebung, Vereinbarkeit für Familie und Beruf zu schaffen, ein wesentlicher Schritt, um die Lohnlücke zu vermindern. Danke schön.

**Vorsitzende:** Vielen Dank. Als nächstes bitte ich Frau Doris Liebscher vom Antidiskriminierungsbüro Sachsen um ihr Statement. Bitte sehr.

Frau **Doris Liebscher** (ADB): Sehr geehrte Frau Griese, sehr geehrte Damen und Herren, auch ich danke für die Einladung. Ich mache meine Ausführungen vor dem Hintergrund der Erfahrungen aus der Beratungspraxis von Antidiskriminierungsbüros, von Gleichstellungsbeauftragten und von Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten mit Schwerpunkt Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsrecht und vor dem Hintergrund der Tatsache, dass Entgeltdiskriminierung heute zwar von niemanden mehr angezweifelt wird, dass sie seit 1980 auch auf bundesgesetzlicher Ebene rechtlich verboten ist. Nichts desto trotz gibt es keine spürbaren Verbesserungen, so dass dieses rechtliche Prinzip als Prinzip ohne Praxis bezeichnet werden kann. So hat es Regine Winter einmal formuliert.

Ich möchte vor diesem Hintergrund zwei ausgewählte Aspekte herausheben und daran ausführen, woran es meiner Ansicht nach liegt, dass das formale Recht auf Entgeltgleichheit keine praktische Entsprechung hat und welche Schritte es bedarf, damit sich etwas ändert: Zum einen geht es um die unmittelbare Diskriminierung, also den Verstoß gegen das Gebot „Gleiches Entgelt für gleiche Arbeit“. Wir erleben in der Beratungspraxis immer wieder, dass Frauen vor allem in der Privatwirtschaft tatsächlich weniger verdienen als ihre männlichen Kollegen in gleicher Position, dass das in den Unternehmen oftmals ein offenes Geheimnis ist, dass aber nichts passiert. Es stellt sich die Frage, woran das liegt. Nach unserer Auffassung liegt es daran, dass einzelne Arbeitnehmerinnen individuell innerhalb eines Systems, das von Wissens- und von Machthierarchien geprägt ist, Rechte durchsetzen müssen, also aus einem bestehenden Arbeitsverhältnis heraus gegen den eigenen Arbeitgeber, die eigene Arbeitgeberin klagen müssen. Da spielt Loyalität eine entscheidende Rolle, da spielt natürlich wirtschaftliche Abhängigkeit eine entscheidende Rolle und da spielt auch eine entscheidende Rolle, - was ich als Kultur der Verschwiegenheit bezeichnen würde - dass in Deutschland nicht über das Gehalt gesprochen wird. Das impliziert natürlich Beweisschwierigkeiten.

Hinzu kommen mangelnde persönliche Ressourcen von Frauen, also Prozesskostenrisiko, Zeitaufwand, Angst und Scham, und das hält Frauen in der Praxis von einer erfolgreichen Rechtsdurchsetzung ab. Die Lösung müsste eigentlich auf der Hand liegen: Die Last muss weg von der individuellen Arbeitnehmerin und hin zu konfliktferneren Institutionen und Organisationen, die diese Frauen unterstützen. Stichwort ist hier das Verbandsklagerecht – vielleicht können wir später darauf noch eingehen. Dies ist eine ganz wichtige Forderung, um von dieser individuellen Last der Rechtsdurchsetzung wegzukommen. Es geht um Abtretungsmöglichkeiten beziehungsweise die Unterstützung durch unabhängige Institutionen, so wie in Österreich und in der Schweiz zum Beispiel die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen zu erfolgreicherer Klagen beziehungsweise Regelungen im Vorfeld von Klagen führt.

Ein zweiter Punkt, den ich aufgreifen möchte, wurde schon angesprochen – die mittelbare Diskriminierung, die sich insbesondere in tarifvertraglichen Regelungen findet. Da stellt sich zum einen die Frage, wie Tätigkeiten bewertet werden und zum anderen die bereits angesprochene Frage der Honorierung von Anwesenheit, also Kriterien von Lebensalter, Berufsjahren, Dienstjahren, Berufserfahrung, wobei pauschal auf Anwesenheitszeiten Bezug genommen wird, die Frauen natürlich auf Grund von Erziehungs- und Pflegezeiten im geringeren Maße erbringen. Auch hier haben wir wieder das Problem, dass klagewillige einzelne Frauen gegen ein ganzes System stehen. Dieses System heißt hier Tarifvertrag, und damit gehen natürlich ganz spezifische Beweisschwierigkeiten einher. Es müssen Sachverständigengutachten erbracht werden, die zeigen, dass es sich hier tatsächlich um eine mittelbare Diskriminierung handelt. Es müssen komplizierte Vergleichsgruppen gebildet werden, deren Zusammensetzung vor Gericht oftmals strittig ist. Wir haben im Arbeitsrecht in Deutschland den Beibringungsgrundsatz und nicht den Untersuchungsgrundsatz; das heißt, die klagende Seite muss entsprechende Gutachten in Auftrag geben. Auch das ist in der Schweiz anders gelöst, was dort dazu führt, dass die Gerichte in vielen Fällen selbst solche Arbeitsbewertungsgutachten in Auftrag geben. In Deutschland haben wir das nicht und Sie wissen, es gibt sehr, sehr wenige Klagen in diesem Bereich.

Welche Lösungsmöglichkeiten sind hier vorzuschlagen? Es ist an der Zeit für ein Verbandsklagerecht, um die Individualklagen einzelner Personen auszugleichen, die nicht im Stande sind, den Grundsatz der Entgeltgleichheit flächendeckend durchzusetzen. Ein weiteres Problem ist, dass selbst eine gute Rechtsprechung nur inter partes wirkt, das heißt, zwischen den klagenden Parteien und nicht automatisch für den ganzen Tarifvertrag. Das führt mich zu einer entscheidenden Forderung und damit auch zum Ende meiner Ausführungen: Wir brauchen Unterstützung bei der individuellen Rechtsdurchsetzung von Arbeitnehmerinnen und wir brauchen neben individualrechtlichen Schutzvorschriften, wie sie zum Beispiel das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz bietet, Gesetze zur Umsetzung der Entgeltgleichheit im kollektiven Entgeltsystem, die nicht klagezentriert, sondern proaktiv wirken.

**Vorsitzende:** Vielen Dank, als nächste bitte ich Frau Professor Dr. Friederike Maier vom Harriet Taylor Mill-Institut der FHS für Wirtschaft Berlin um ihr Statement. Bitte sehr.

Frau Prof. Dr. **Friederike Maier** (FHW): Vielen Dank ebenfalls für die Einladung. Ich habe in meiner schriftlichen Stellungnahme eine Liste der Determinanten beschrieben, von denen wir als Ökonominen und Ökonomen wissen, dass sie die Lohnunterschiede mit beeinflussen. Herr Klös hat darauf auch schon hingewiesen. Erstens, ich stimme damit überein, dass wir eine Vielzahl von Determinanten haben. Zweitens, diese Determinanten können in unterschiedliche Richtungen wirken. Wir können zum Beispiel positive Veränderungen im Ausbildungsniveau von Frauen beobachten; darauf wurde schon hingewiesen. Diese können in ihrer Wirkung zum Beispiel dadurch konterkariert werden, dass Lohnunterschiede zwischen Männer- und Frauenbranchen zunehmen. Positive Entwicklungen in einem Feld können also durch negative Entwicklungen in einem anderen Feld konterkariert werden. Das macht es auch so schwierig, zu sagen, das ist der Hauptfaktor. Außerdem verändern sich diese Faktoren in dem Maße, wie sich auch gesellschaftliche Realität verändert.

Mein erstes Fazit wäre, wenn man tatsächlich an die Lohnunterschiede heran will, dann muss man im Grunde alle diese Faktoren einzeln anschauen und fragen, welche politischen, institutionellen und rechtlichen Rahmenbedingungen zu einer Angleichung zwischen Männern und Frauen führen und welche implizit dazu führen, dass sich der Abstand wieder vergrößert. Ich gebe gleich ein Beispiel. Je nachdem, welche Daten Sie haben, je nachdem, wie Sie empirisch arbeiten, wie Sie Modelle spezifizieren, kommen Sie zu ganz unterschiedlichen Daten. Eine Debatte über die Frage 22 Prozent, 26 Prozent, 37 Prozent finde ich relativ wenig ergiebig, weil es je nach Studie unterschiedliche Daten gibt. Sie finden Studien, da können wir 20 Prozent des Lohnunterschieds auf objektive, quantifizierbare Faktoren zurückführen und Sie finden Studien, da können wir 70 Prozent zurückführen. Die Debatte um diese Daten ist nicht das wirklich Spannende. Spannend ist, dass alle im Grunde ähnliche Faktoren identifizieren. Das finde ich das eigentlich Interessante.

In diesem Papier erkläre ich auch kurz das, was Herr Dercks vorhin zum internationalen Vergleich angesprochen hat, wie sich die Unterschiede der Erwerbsbeteiligung auswirken. Für die Bundesrepublik können wir zum Beispiel sagen, dass das steigende Humankapital – wie ÖkonomInnen das nennen – und die stabile Erwerbsorientierung trotz widriger gesellschaftlicher Rahmenbedingungen positive Faktoren sind, die eigentlich den Unterschied verkleinern sollten. Negative Faktoren sind – darauf haben die Herren schon hingewiesen – lange Erwerbunterbrechungen. In der Tat, das spielt eine große Rolle für die Bundesrepublik. Zweitens spielt die Konzentration von Männern und Frauen auf bestimmte Branchen, Berufsfelder und Tätigkeiten – was wir horizontale Segregation nennen – eine Rolle. Die Segregation an sich ist meiner Ansicht nach nicht das Problem, sondern was mit der Segregation verbunden ist, nämlich dass die Frauenberufe und -branchen Niedriglohnbereiche sind und sich außerdem die Lohnspreizung in der Bundesrepublik in den letzten zehn Jahren erhöht hat. Der Abstand zwischen den gut bezahlten und den schlecht bezahlten Positionen hat also zugenommen. Wenn sich die Frauen in den schlecht bezahlten Positionen konzentrieren und diese relativ auch noch verlieren, dann nimmt der Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen sofort wieder zu. In der internationalen Studie, die die USA und die Bundesrepublik und andere vergleicht, kommen Kollegen von mir zu dem Ergebnis, dass die Frauen individuell ihr Humankapital erhöht haben und gleichzeitig auf einen Arbeitsmarkt treffen, der immer ungleicher zwischen hoch bezahlten und niedrig bezahlten Positionen wird. Das heißt, die individuelle Anstrengung wird konterkariert durch eine strukturelle Veränderung des Arbeitsmarktes.

Drittens haben wir eine starke vertikale Segregation, das heißt, wir haben in der Bundesrepublik mit den niedrigsten Anteil von Frauen in den Fach- und Führungspositionen, selbst in Frauenbranchen. Einen weiteren Punkt haben wir bereits angesprochen, wir haben kaum geschlechtsneutrale Verfahren zur Arbeitsbewertung, zu Eingruppierungen und so weiter. Da sind andere Länder auch sehr viel weiter.

Ich denke, die Ansatzpunkte müssen tatsächlich auf verschiedenen Ebenen liegen. Wichtig wäre eine kohärente Politik, also eine Politik, die in allen Politikfeldern darauf achtet, dass sich die Lohnunterschiede nicht vergrößern – so etwas wie Gender mainstreaming in Bezug auf Lohnunterschiede. Wir brauchen einen Mindestlohn. In den Frauenbranchen würde dieser die Lohnposition erheblich verbes-

sern. Wir brauchen einen Abbau von vertikaler Segregation, das heißt, Führungspositionen, Gleichstellungsinstrumente der Privatwirtschaft, und wir brauchen eine Verkürzung der Erwerbsunterbrechung, da sind wir uns einig. Ich glaube, dass ein Abbau der horizontalen Segregation, also Männer in Frauenberufe und Frauen in Männerberufe, relativ wenig erfolgversprechend ist. Man kann es zwar machen, aber glaube, dass das ein relativ stabiles Muster ist.

**Vorsitzende:** Vielen Dank. Als nächste bitte ich Frau Professor Dr. Sibylle Raasch vom Deutschen Juristinnenbund um ihr Statement. Bitte sehr.

Frau Prof. Dr. **Sibylle Raasch** (DJB): Sehr geehrte Abgeordnete, vielen Dank für die Einladung. Die Ursachenanalyse überlasse ich meinen Nachbarinnen; da gibt es sehr viel Übereinstimmung, wie Sie im Schriftlichen sehen werden. Ich möchte mich als Juristin mehr auf die strukturellen Schlussfolgerungen konzentrieren.

Meiner Ansicht nach kann und darf der Staat nicht länger auf Freiwilligkeit setzen, weil erstens die Herstellung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie Geld kostet, sie kostet auch die Unternehmen Geld und das gibt man nicht immer freiwillig aus. Zweitens gibt es neben der Unvereinbarkeit nach wie vor auch Diskriminierung, und zwar vor allem die mittelbare Diskriminierung, die versteckte Diskriminierung, die durch Klagen ganz besonders schwer zu erfassen ist. Insofern können wir nicht weiterhin nur auf die Freiwilligkeit und beispielsweise auf die Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Verbänden setzen, die nach sieben Jahren keinen Strukturwandel herbeigeführt hat, sondern sehr viele Beispiele der best-practices. Wir haben also eine Elite von zwei- bis dreihundert Unternehmen, die eine ganze Menge machen und als Vorbilder dienen können, aber es weitet sich nicht in die Fläche aus. Das kann es nur, wenn der Staat ordnend interveniert, wozu er nach Artikel 3 Abs. 2 Satz 2 des Grundgesetzes eigentlich auch verpflichtet ist. Und zu diesen Interventionsmöglichkeiten möchte ich jetzt ausführlicher etwas sagen.

Das Erste ist, dass das heutige Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz erhebliche Mängel aufweist. Erstens ist es nicht in allen Punkten europarechtskonform, aber vor allem ist es von seiner Anlage her ganz stark auf die Individualklage ausgerichtet. Das heißt, was das Individuum nicht erklagen kann, kann auch nicht geändert werden. Das Zweite ist, dass das Individuum auch nach dem Gesetz noch sehr schlecht klagen kann, also beispielsweise bietet das Gesetz keine Beweislastumkehr, sondern nur eine Beweiserleichterung, und das ist im Entgeltbereich besonders schwierig. Diese Fragen sind schwer zu klären, weil sie Hintergrundwissen verlangen, weil sie transparentes Wissen aus den Unternehmen verlangen. Wenn man auf dem Weg der Klage etwas bewegen will, dann müsste es Auskunftsrechte Benachteiligter und Publizitätspflichten der Unternehmen geben, wenn man nicht so weit gehen will, dass man die Beweislast generell umkehrt, damit Benachteiligte überhaupt herausfinden können, warum und wie sie benachteiligt sind.

Das Zweite ist, dass die Ausschlussfristen mit zwei Monaten für so eine komplizierte Materie extrem kurz sind. Das ist, so meine ich, europarechtswidrig, weil die Ausschlussfristen vorher im § 611a BGB viel länger waren – da waren es sechs Monate, und dahin müsste man auch zurückkommen, damit für

die Vorbereitung möglicher Verhandlungen und späterer Klagen überhaupt das notwendige Sachwissen aufgebaut werden kann. Das wirklich Entscheidende ist aber, dass wir parallel eine Verbandsklage brauchen, – dazu hat Frau Liebscher schon eine Menge gesagt – weil die Individualklage immer nur den Einzelfall und nur die einzelne Bestimmung in einem kollektiven Entgeltsystem erfasst und keine Breitenwirkung hat.

Wenn wir uns also überlegen, was man auf diesem Sektor machen könnte, dann brauchen wir, auch um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie besser herzustellen, ein zwingendes, verbindliches Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft. Wir bräuchten auch nachhaltige Vorgaben, damit Frauen besser den Aufstieg machen, damit sie beispielsweise wieder stärker in die Aufsichtsräte kommen. Das norwegische Modell finde ich da vorbildlich. Es ist in der Praxis ein – auch für meine Erfahrung mit solchen gesetzlichen Interventionen – ganz erstaunlicher Erfolg, denn mit der Bindungswirkung des Gesetzes haben tatsächlich die norwegischen Aktiengesellschaften die 40 Prozent Frauenquote in Aufsichtsräten erreicht. Und ich denke, so etwas könnte man in Deutschland auch machen. Vor allem aber meine ich, dass man auch die Tarifverträge stärker ins Auge nehmen müsste. Selbstverständlich gibt es noch mittelbar diskriminierende Tarifverträge. Das erste Problem sind die Arbeitsplatzbewertung und die Leistungsbewertung. An diese Hintergründe müsste man herankommen. Die Tarifvertragsparteien haben ohne Zweifel die Tarifautonomie – Artikel 9 Abs. 3 GG. Tarifautonomie entbindet aber nicht von der Verpflichtung, nicht wegen des Geschlechts zu diskriminieren, und wenn der Staat beobachtet – und das kann man auch durch den Gender Pay Gap beobachten – dass es mit der Tarifautonomie nicht funktioniert, weil sich immer die eine Seite auf die andere zurückziehen und sagen kann: „Wir möchten ja gerne, aber die anderen wollen nicht“, dann müsste der Staat in Vorlage treten. Er kann und darf natürlich nicht selber Tarifverträge machen, aber er müsste die Tarifvertragsparteien zu einer diskriminierungsfreien Tarifvertragsgestaltung veranlassen und das auch kontrollieren. In diesem Falle könnte der Staat beispielsweise im Tarifvertragsgesetz verlangen, dass die Tarifvertragsparteien selbst am Ende ihrer Tarifverhandlungen einen Diskriminierungsscheck darüber machen müssen, was in diesen Verträgen steht, dass sie in Ordnung sind und dass sie aus der Sicht beider Tarifvertragsparteien nicht geschlechtsdiskriminierend sind. Für diesen Diskriminierungsscheck brauchte man eine Stelle, wo man diese Ergebnisse registrieren lässt und wo Verbände sie einsehen und dann eventuell auch Klage erheben können.

**Vorsitzende:** Vielen Dank. Als nächstes bitte ich Frau Dr. Armgard von Reden von IBM Deutschland um ihr Statement, bitte sehr.

Frau Dr. **Armgard von Reden** (IBM Deutschland): Frau Vorsitzende, meine Damen und Herren, herzlichen Dank für die Einladung. Ich möchte Ihnen ein Beispiel aus einer Unternehmenspraxis geben. Wir sind als IBM ein sogenannter IT-Vollsortimenter, das heißt, wir haben Hardware, Software und Service in einer Branche, die nun weder für ihre Frauenfreundlichkeit noch für ihren hohen Frauenanteil bekannt ist. Die IBM ganz kurz vorgestellt: 400.000 Mitarbeiter, ein Umsatz von ungefähr 100 Milliarden Dollar. In Deutschland haben wir 22.000 Mitarbeiter, davon sind ungefähr 25 bis 27 Prozent Frauen. Ich bin hier in meiner Rolle als sogenannte Vorsitzende des German Women's Leadership Council – wie sich das für ein amerikanisches Unternehmen gehört, ist das ein englischer Name. Das

ist auf Deutsch übersetzt die Vertretung der Frauen innerhalb der IBM, das heißt, wir sind sozusagen die hauseigene Frauengewerkschaft. Wir haben gesagt, wenn man nur eine einzige Frauenbeauftragte in einem Unternehmen hat, dann reicht uns das nicht; wir haben daher aus jedem Bereich, aus jedem Sektor und auch aus jeder Gehaltsstufe Frauen in diese Organisation berufen.

Eine der Aufgaben dieses German Women's Leadership Councils besteht darin, zu sehen, ob wir eine Entgeltdiskriminierung innerhalb des eigenen Unternehmens haben. Die Firma hat seit ungefähr 30, 40 Jahren Diversity-Programme, wie das bei amerikanischen Unternehmen seit langer Zeit gute Tradition ist. Wir haben mehrere Instrumente, mit denen wir schauen können, ob wir eine Entgeltungleichheit haben. Das Eine ist eine generelle „Market-based Assessment“-Untersuchung. Alle großen Unternehmen – und möglicherweise auch die kleinen, das weiß ich nicht – vergleichen, ob diejenigen, die sie in bestimmten Positionen mit bestimmten Erfahrungen haben, gleich bezahlt sind. Das heißt, ein nicht unerheblicher Anteil unserer Korrekturen in den Gehältern erfolgt auf Grund dieses „Market-based Assessments“. Das ist aber etwas Frauen- und Männerunspezifisches, das heißt, bei jeder Person wird geschaut, wird er oder sie angemessen am Markt bezahlt.

Des Weiteren haben wir als German Women's Leadership Council eine Untersuchung in Auftrag gegeben und Frauen aus unserem Bereich haben zusammen mit der Betriebsleitung eine Untersuchung gemacht, ob wir Ungleichheit im eigenen Unternehmen haben. Wir haben das im Generellen nicht festgestellt. Ja, es gab Individualfälle, aber es gab Individualfälle in jeder Hinsicht. Es wurden zum Teil auch Männer schlechter bezahlt als Frauen und umgekehrt. Eine generelle Untersuchung dieser Art führen wir in Deutschland, aber auch im Konzern weltweit, regelmäßig durch.

Wir haben auch festgestellt, dass die Erwerbsausfälle, also Kindererziehungszeiten etc., das maßgebliche Element sind, worauf Ungleichheiten zurückzuführen sind. Um das Ganze kontinuierlich zu überprüfen und zu monitoren, machen wir hierüber einmal im Jahr einen Bericht. Ich werde meinem Vorstandsvorsitzenden berichten und er mir, wo unsere Zahlen sind. Ich bekomme jeden Monat eine Statistik darüber, wie wir den Anteil an Frauen erhöht haben, wo wir in diesem Bereich stehen. Wir sind keine Verfechter eines Klagerechtes, das nicht auf individueller Basis beruht, sondern wir sind im Gegenteil der Auffassung, dass man als Unternehmen sehr wohl ein gut funktionierendes Managementsystem einrichten kann, in dem Frauen, wenn sie meinen, von Entgeltungleichheit betroffen zu sein, zunächst einmal versuchen, das Problem im Unternehmen selbst zu lösen.

Ich bekomme als Vorsitzende dieses Gremiums des Öfteren Anfragen, denen wir dann sehr gezielt und individuell nachgehen und bei denen wir bisher auch in allen Fällen eine gütliche und zufriedenstellende Regelung erreichen konnten. Der Vorteil einer solchen, zunächst hausinternen Regelung besteht darin, dass das Vertrauensverhältnis zwischen dem Mitarbeiter oder der Mitarbeiterin und dem Unternehmen nicht gestört wird. Nach meiner Auffassung, nachdem ich diesen German Women's Leadership Council seit fast zwei Jahren leite, kann sich jedes Unternehmen zunächst selbst sehr viele Instrumente geben, mit denen es branchen- sowie unternehmensintern auf die Entgeltungleichheit erwidern kann. Wir haben festgestellt, dass der Tarifvertrag ebenfalls ein gutes Instrument ist, um Entgeltungleichheit auszuschließen.

**Vorsitzende:** Vielen Dank. Als nächstes bitte ich Frau Silvia Strub vom Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS um ihr Statement.

Frau **Silvia Strub** (BASS): Sehr geehrte Damen und Herren, vielen Dank für die Einladung nach Berlin. Wie Sie meinem Akzent entnehmen können, komme ich aus Bern und werde vor allem über die Erfahrungen aus der Schweiz berichten. Vieles habe ich in der schriftlichen Stellungnahme festgehalten. Ich werde versuchen, in den nächsten fünf Minuten ein paar Punkte herauszustellen, die dort vielleicht nicht so enthalten sind.

Wir haben in der Schweiz seit ein paar Jahren ein Kontrollinstrument, das sich LOGIB nennt. Mit diesem kann man mit statistischen Methoden die Einhaltung der Lohngleichheit auf Betriebsebene überprüfen. In den Vorarbeiten zu diesem Instrument hat sich gezeigt, dass das auch notwendig ist, weil es eben nicht nur eine Komponente gibt, die die Lohnungleichheit ausmacht, – die sich in einem ähnlichen Ausmaß bewegt wie hier in Deutschland – sondern dass wir Lohnungleichheiten in vielen Betrieben in allen Branchen haben und dass es wirklich auf Ungleichheit innerhalb der Betriebe und auch innerhalb von gleichen Positionen zurückzuführen ist. Es ist auch nicht damit getan, dass Frauen Männerberufe ergreifen und umgekehrt, sondern wir haben hier ein Phänomen haben, das sich durch alle Bereiche hindurchzieht. Auch in der Schweiz wird nicht über Löhne gesprochen, das heißt, wir haben ebenfalls das Transparenzproblem, und deshalb ist es essentiell, dass es Instrumente gibt, mit denen man die Ungleichheiten sichtbar machen kann.

Das LOGIB wurde im Auftrag der Beschaffungskommission des Bundes und des Gleichstellungsbüros entwickelt, weil wir im Bundesgesetz über das öffentliche Beschaffungswesen eine Bestimmung haben, welche von den Unternehmen, die dem Bund Dienstleistungen oder Güter anbieten, verlangt, dass sie als Voraussetzung für eine Auftragserteilung neben den Arbeitsschutzbestimmungen und so weiter auch die Lohngleichheit einhalten. Es gibt in den entsprechenden Paragraphen auch eine Bestimmung, die explizit Kontrollen und Sanktionen ermöglicht. Diese Bestimmungen ermöglichen es den Gleichstellungsbüros sowohl auf Bundesebene als auch in den meisten Kantonen, solche Kontrollen durchzuführen. Das Instrument gibt es seit 2004, und seit 2006 gibt es auch die Excelversion, die die Unternehmen selbst herunterladen können. Das ist eben dieses LOGIB.

Ich denke, das Wichtige ist, dass es wirklich Maßnahmen auf verschiedenen Ebenen braucht. Es braucht beispielsweise die gesetzlichen Maßnahmen. Wir haben in der Schweiz ein Verbandsklagerecht, aber das ist so ausgestaltet, dass es nur die Feststellung der Diskriminierung ermöglicht, nicht aber die Durchsetzung, also nicht das Einklagen der Leistung. Die Leistung muss dann trotzdem individuell von der Betroffenen eingeklagt werden. Das ist eine Schwachstelle im Gesetz und deshalb wurden die Verbandsklagen bis jetzt vor allem im öffentlichen Sektor eingesetzt, zum Teil mit großem Erfolg. Im Kanton Zürich musste zum Beispiel den Krankenschwestern, die – basierend auf der Verbandsklage – individuell ihre Forderungen eingeklagt haben, 280 Millionen Franken an Löhnen nachbezahlt werden. Das kann durchaus Wirkung zeigen, aber es betrifft dann nur individuelle Berufsgruppen oder Individuen, die in Einzelfällen klagen.

Bei der Evaluation des Gleichstellungsgesetzes, das es bei uns seit Mitte der neunziger Jahre gibt, sind wir zu dem Schluss gekommen, dass es Verbesserungen im Gesetz braucht, aber auch staatlicher Behörden und Kontrollinstanzen mit Untersuchungsbefugnis und auch der Befugnis, Sanktionen zu erlassen. Vielleicht zum Stichwort Sanktionen: Diese Möglichkeit gibt es im Beschaffungswesen, wo jetzt regelmäßig Kontrollen gemacht werden. Firmen, die die Lohngleichheit nicht einhalten, müssen mit einer Konventionalstrafe rechnen oder im schlimmsten Fall mit dem Entzug des Auftrags. Faktisch ist das aber noch nicht so durchgesetzt worden und die Konventionalstrafen sind gerade für größere Unternehmen so gering, dass sie nicht wirklich wirksam sind.

Wie wir gesehen haben, bräuchte es auch in der Schweiz noch weiterer Maßnahmen auf allen Ebenen, um die verschiedenen Faktoren der Lohnungleichheit anzugehen. Zum Beispiel denke ich auch, dass Quoten wie in Norwegen ein sehr effektives Instrument wären, um auch auf der vorgelagerten Ebene, also der Vertretung der Frauen in oberen Positionen, eine Wirkung zu erzielen. Ich denke, Freiwilligkeit ist wichtig. Wir haben in der Schweiz auch Zertifizierungsinstrumente entwickelt, aber allein genügt die Freiwilligkeit nicht.

**Vorsitzende:** Vielen Dank, als nächste bitte ich Frau Dr. Astrid Ziegler vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut in der Hans-Böckler-Stiftung um ihr Statement. Bitte sehr.

Frau Dr. **Astrid Ziegler** (WSI): Sehr geehrte Frau Vorsitzende, sehr geehrte Damen und Herren, auch ich bedanke mich zunächst für die Einladung. Wir haben uns am WSI schon seit einiger Zeit mit Einkommensfragen beschäftigt und ein Tarifarchiv sowie den WSI-Frauenlohnspiegel aufgebaut. Wir beschäftigen uns aber auch mit der Ursachenanalyse und meine Vorredner, Herr Dr. Klös und auch Frau Professor Maier, haben dazu schon einiges gesagt. Ich will den einen oder anderen Gedanken noch einmal vertiefen.

Ich stimme zunächst zu, dass die Ursachen sehr vielfältig sind. Ich habe in meiner schriftlichen Stellungnahme sehr anschaulich auch die ILO-Übersicht geliefert. Ich glaube, daraus wird sehr deutlich, wo man ansetzen kann – auch Sie als Bundestagsabgeordnete. Eine wesentliche Ursache sehe ich in der horizontalen und vertikalen Segregation. Hierzu sind die Stichpunkte schon genannt worden: Erwerbsunterbrechung, unterschiedliche Branchen- und Berufsschwerpunkte von Frauen und Männern, Führungspositionen als weiterer Stichpunkt. Deutlich machen möchte ich die unterschiedlichen Ursachen, die Einkommen und damit auch Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern in unterschiedlicher Form und auch in unterschiedlicher Höhe beeinflussen. Wir haben dazu selbst Berechnungen durchgeführt und festgestellt, dass die betriebliche Ebene, also betriebliche Faktoren wie die berufliche Stellung, die Branchen, aber auch die Betriebsgröße die größten Einflussfaktoren darstellen. Von meinen Vorrednerinnen wurde noch nicht erwähnt, dass wir bei Einkommensunterschieden auch vor einem gesellschaftlichen Problem stehen. Damit meine ich die unterschiedliche Wertschätzung von Frauenarbeit und von Männerarbeit generell in unserer Gesellschaft, die historisch bedingt ist, und die man nicht so einfach per Gesetz oder auch durch politische Maßnahmen durchbrechen kann.



Das führt mich bereits zu meinem zweiten Punkt, den politische Maßnahmen: Die unterschiedlichen Faktoren lassen sich der individuellen, der institutionellen und der betrieblichen Ebene zuordnen. Wenn wir uns die aktuellen politischen Maßnahmen in Deutschland anschauen, so sind diese eher der individuellen Ebene zuzuordnen, indem sie das Beschäftigungsmuster von Frauen verändern wollen. Die betriebliche wie auch die institutionelle Ebene spielt so gut wie keine Rolle. Deshalb habe ich in meiner Stellungnahme herausgearbeitet, dass es auch zu einer Gesamtstrategie gehören müsste, da anzusetzen, also das Steuer- und Abgabensystem entsprechend zu reformieren, auf betrieblicher Ebene transparente Entlohnungssysteme zu schaffen und eine diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung als Maßstab zu nehmen. Damit möchte ich meine Stellungnahme beenden. Danke.

**Vorsitzende:** Vielen Dank, Frau Dr. Ziegler und herzlichen Dank noch einmal an alle Sachverständigen für Ihre Eingangsstatements. Wir kommen jetzt zur ersten Fragerunde. Die Fraktion der CDU/CSU beginnt mit Frau Dr. Möllring. Bitte sehr.

Abg. Dr. **Eva Möllring** (CDU/CSU): Vielen Dank, Frau Vorsitzende. Meine erste Frage betrifft das Thema Teilzeit und geht an Herrn Dr. Klös und Frau Dr. von Reden. Herr Dr. Klös, Sie haben ausgeführt, dass eine zentrale Ursache für die Entgeltungleichheit in Ihren Augen die berufliche Unterbrechung sei und dass viele Frauen in Teilzeitbeschäftigung zurückkehren würden. Wir wissen aber aus nationalen und internationalen Studien, dass die Entgeltungleichheit, wenn man die Arbeitsstunden vergleicht, noch weiter ansteigt. Deswegen frage ich Sie: Worin mag die Rechtfertigung bestehen, Teilzeitarbeit schlechter zu bezahlen, wo doch die Frauen vermutlich sehr motiviert zurückkommen und ihre Arbeit auch zentral in diesen Stunden einsetzen können? Meine zweite Frage lautet: Welche Möglichkeiten sehen Sie, auch Teilzeitbeschäftigten einen vernünftigen Zugang zu Führungspositionen und verantwortlichen Positionen zu gewähren?

Herr Dr. **Hans-Peter Klös** (IW): In der Tat bleibt der Befund, dass die Rückkehr in eine Vollzeitbeschäftigung mit der Dauer der Erwerbsunterbrechung zusammenhängt und dass mit einer zunehmenden Dauer der Erstunterbrechung die Lohnlücke zunimmt. Ihre Frage zielt darauf, ob und wie es gelingen kann, durch die Weiterentwicklung von Teilzeit den damit verbundenen Nachteil mit Blick auf Führungspositionen zu korrigieren. Ich sehe da aus der betrieblichen Praxis heraus gewisse Grenzen, weil Fachwissen und betriebliches spezifisches Humankapital vielfach eine Vollzeitbeschäftigung voraussetzt. Technisch gesprochen gibt es eine so genannte Unteilbarkeit im Einsatz von Fachkenntnissen und schon deswegen gibt es größere Schwierigkeiten, aus Teilzeittätigkeit in Führungspositionen zu kommen. Diesen Startnachteil von Teilzeitarbeit werden wir – das ist meine Hypothese – nicht vollständig auflösen können. Umso wichtiger ist es deswegen, eine schnelle Rückkehr in mehr als eine Teilzeittätigkeit zu ermöglichen und die Bedingungen dafür zu verbessern, dass aus Teilzeit in Vollzeit zurückgekehrt werden kann. Aber die geringere Wahrscheinlichkeit, aus Teilzeit in Führungspositionen zu kommen, werden wir vermutlich nicht zur Gänze auflösen.

Frau Dr. **Armgard von Reden** (IBM Deutschland): Eine vollständige berufliche Auszeit wirkt sich sehr viel stärker auf die Entgeltungleichheit aus als eine Teilzeitbeschäftigung. Das heißt nicht, dass sich

nicht auch Teilzeit negativ auswirkt. Wir haben eine Untersuchung darüber gemacht, ob Teilzeitkräfte schlechtere Leistungsbeurteilungen bekommen, denn solche Beurteilungen wirken sich natürlich auch auf Gehaltserhöhungen aus und wenn das der Fall ist, muss man mit innerbetrieblichen Maßnahmen ansetzen. Den zweiten Aspekt, den wir uns in diesem Jahr genauer anschauen wollen, ist, welche Arbeitsplätze so beschaffen sind, dass man sie überhaupt nicht in Teilzeit machen könnte. Es gibt in diesem Bereich viel mehr Modelle und Möglichkeiten, als man ursprünglich angenommen hat. Teilzeit auch unter Managern ist eines der Elemente, die wir in diesem Jahr ganz spezifisch angehen werden.

Abg. Dr. **Eva Möllring** (CDU/CSU): Wir haben gehört, dass ungefähr 200 bis 300 Unternehmen erfolgreich Maßnahmen umsetzen, um Familie und Beruf zu vereinbaren und Frauen auch Führungspositionen zu ermöglichen. Ich möchte Herrn Dr. Dercks und Herrn Dr. Klös fragen, wie man in Deutschland ein Klima erzeugen kann, um bei diesem Punkt einen gewissen Wettbewerb zwischen den Unternehmen herzustellen, und wie erfolgreich angewandte Strategien auch auf andere Unternehmen ausstrahlen können.

Herr Dr. **Achim Dercks** (DIHK): Die Zahl von 200 bis 300 Unternehmen bezog sich, glaube ich, eher auf spezifische Programme zur Chancengleichheit, während sich beim Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf sicherlich sehr viel mehr Unternehmen stärker engagieren. Allein das gemeinsam von DIHK und BMFSFJ betriebene Netzwerkbüro für familienfreundliche Unternehmen hat bereits 2.000 Mitglieder. Es gibt also in diesem Bereich sehr viel mehr engagierte Unternehmen. Man muss bei dieser Frage zudem genau differenzieren. Wir haben auf der einen Seite Großunternehmen, die in der öffentlichen Wahrnehmung die Diskussion bestimmen und die – Frau von Reden hat dies bereits beschrieben – durchaus Möglichkeiten haben, in diesem Bereich viel zu tun. Das ist auch gut so. Wir haben auf der anderen Seite die gesamte Breite der mittelständischen Wirtschaft in Deutschland, die ganz anders aufgestellt ist. Wir müssen uns daher davor hüten, Beispiele einfach übertragen zu wollen. Wir haben vielleicht 1.000 Unternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten und wir haben Millionen von sehr kleinen Betrieben. Entsprechend müssen die Ansatzpunkte andere sein. Wir haben gerade bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den letzten Jahren dadurch große Erfolge erzielt, dass man weg gekommen ist von Höchstleistungsangeboten, die sich viele kleine Unternehmen nicht leisten können. Stattdessen hat man sich stärker auf pragmatische Ansätze, zum Beispiel die Zahlung von Kinderbetreuungszuschüssen oder flexible Arbeitszeitmodelle, konzentriert. Dies gilt auch für das angesprochene Thema Teilzeit. Auch hier wäre es wichtig, gute Beispiele zu entwickeln, die man gerade auch in mittelständischen Betrieben umsetzen kann. Denn hier arbeiten die meisten Beschäftigten in diesem Land, und diesem Realitätscheck müssen sich politische Ideen immer wieder stellen.

Herr Dr. **Hans-Peter Klös** (IW): Ich möchte einige Ergänzungen machen. Es ist zu beobachten, dass seit zwei Jahren das Arbeitsangebot im deutschen Arbeitsmarkt aufgrund der demografischen Entwicklung abnimmt. Die Diskussion war daher zuletzt von Arbeitskräfteengpässen geprägt. Auch wenn das Thema aufgrund der aktuellen konjunkturellen Situation möglicherweise ein wenig in den Hintergrund rückt, bleibt gleichwohl – strukturell betrachtet – die Frage, wie Unternehmen in einer Zeit eines sinkenden Arbeitsangebotes ihre betrieblichen Prozess organisieren können und wie sie es schaffen

können, als Arbeitgeber für ein schrumpfendes Erwerbspersonenangebot attraktiv zu sein. Deswegen ist mit einiger Sicherheit zu erwarten, dass das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf und das Thema Attrahierung von Frauen eine zunehmende Rolle spielen wird. Wir haben erste Indizien dafür, dass die starke Expansion von Audit-Verfahren eine aus der betrieblichen Realität heraus geborene Entwicklung ist, die sich aus unserer Sicht fortsetzen wird. Das heißt, Betriebe, die sich im Wettbewerb um knapper werdende Arbeitskräfte befinden, werden gut daran tun, darauf hinzuweisen, was sie in der betrieblichen Personalpolitik anzubieten haben. Deswegen haben wir in unserer Stellungnahme auch auf die Eignung eines möglichen freiwilligen Selbsttestes mit Blick auf die Frage Entgeltgleichheit bzw. -ungleichheit hingewiesen. Dies gilt aber auch für die Gesamtheit des betrieblichen Leistungsangebots und die Verbreitung von Arbeitszeitformen. Wir wissen, dass in der betrieblichen Landschaft große Fortschritte hinsichtlich flexiblerer, familienfreundlicherer Arbeitszeiten erzielt worden sind. Ich glaube, dass sich das Thema Attraktivitätsdifferenziale zwischen verschiedenen Unternehmen künftig auch auf die Frage von Entgeltstrukturen erstrecken könnte – allerdings nicht im Wege einer Verpflichtung und Kopplung beispielsweise an öffentliche Aufträge, wie wir es gelegentlich von den Kollegen hier am Tisch gehört haben. Als freiwilliges Instrument in einem betrieblichen Attraktivitätswettbewerb wird das Thema Lohnstrukturen von Männern und Frauen für die Betriebe dagegen von zunehmender Bedeutung sein.

**Abg. Ingrid Fischbach (CDU/CSU):** Frau von Reden hat vorhin auf das Thema Teilzeit und Modelle für Führungsfunktionen hingewiesen. Wir wären Ihnen dankbar, wenn sie uns Hinweise geben könnten, welche Modelle es in diesem Bereich gibt. Das ist aber eher eine Bitte als eine Frage.

Meine erste Frage geht an Herrn Dercks. Sie sprachen vorhin berechtigterweise von der Notwendigkeit, das Interesse der Frauen für technische Berufe zu wecken, aber genauso denke ich, Jungen verstärkt für soziale Berufe zu interessieren. Das ist sicherlich richtig. Aber glauben Sie nicht auch, dass es andere gute Gründe gibt, warum Frauen nicht in männerdominierte Berufe gehen? Zum Beispiel haben es Frauen immer noch schwerer, nach einer guten Ausbildung übernommen zu werden und innerhalb des Betriebes aufzusteigen. Auch Vorbehalte wegen einer potenziellen Mutterschaft existieren immer noch. Ein weiterer wichtiger Punkt scheinen mir die Strukturen und die Kommunikationsformen innerhalb der Unternehmen zu sein. Welche Vorschläge haben Sie, diese männerdominierten Berufe auch für Frauen interessant zu machen?

Meine zweite Frage richtet sich an Frau Strub zum Thema LOGIB. Wir könnten uns diese freiwilligen Lohntests auch in Deutschland sehr gut vorstellen. Ich hätte gerne von Ihnen gewusst: Konnten Sie diese in der Schweiz ohne Schwierigkeiten einführen und haben sich die Unternehmen daran gerne beteiligt und falls nicht, welche Probleme gab es und wie haben Sie diese aufgefangen?

**Vorsitzende:** Vielen Dank. Da Frau Dr. von Reden explizit nicht zum Thema Teilzeit und Modelle für Führungsfunktionen gefragt worden ist, darf sie darauf leider nicht antworten, obwohl mich dies auch interessiert hätte. Aber vielleicht ergibt sich das ja noch im weiteren Verlauf. Zunächst antwortet Herr Dr. Dercks. Bitte sehr.

Herr Dr. **Achim Dercks** (DIHK): Als Vorbemerkung möchte ich darauf hinweisen, dass bei den Ingenieur-Studiengängen zum Glück eine leichte Verbesserung bei der Frauenbeteiligung zu verzeichnen ist. Was die Frage der Akzeptanz in den Betrieben angeht, bin ich überzeugt, dass wir dort eine ähnliche Entwicklung wie beim Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleben werden. Denn es gibt in dieser Frage einen Bewusstseinswandel in der gesamten Gesellschaft, der sich auch in den Betrieben auswirken wird. Denn selbstverständlich wissen die Betriebe, dass es heute nicht mehr der Regelfall ist, dass der Mann arbeitet und die Frau zuhause bleibt und dass die Unternehmen deshalb Teilzeit, flexibilisierte Arbeitszeit und andere Angebote entwickeln müssen, um qualifizierte Frauen halten zu können.

Ähnlich wird es in Zukunft auch bei den Fachkräften sein. Denn die Betriebe wissen ganz genau, dass es einen Ingenieurmangel in Deutschland gibt, weil mehr Ingenieure aus dem Berufsleben ausscheiden als Absolventen nachkommen. Die Zahlen liegen auf dem Tisch. Zudem nimmt der Bedarf an Ingenieuren zu. Wir sind hier in einem klaren Wettbewerbsnachteil gegenüber anderen OECD-Staaten, wo die Quoten deutlich besser sind. Deshalb wird sich auch hier sehr schnell das Klima in den Betrieben wandeln, die nun mal darauf aus sind, Gewinne zu machen, ihre Produkte zu entwickeln und zu verkaufen. Die Nachfrage nach einer guten Ingenieurin wird daher in Zukunft ebenso so groß sei wie die nach einem guten Ingenieur. Ich glaube, dass dieser Bewusstseinswandel – ähnlich wie beim Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf, wo er sich in den letzten Jahren deutlich beschleunigt hat – auch in diesem Feld voranschreiten wird.

Wichtig ist, die Betriebe dafür zu sensibilisieren, dass es hier ein Problem gibt und ihnen auch klar zu machen, dass sie zusätzliche Chancen haben, wenn sie gerade auf junge Frauen aus diesem Bereich setzen. Diejenigen Unternehmen, die dies frühzeitig erkennen, werden dann auch die Gewinner am Arbeitsmarkt und auf den Absatzmärkten sein. Gerade weil viele mittelständische Betriebe nicht in der Lage sind, eine mittelfristige Personalplanung aus eigenen Ressourcen zu betreiben, ist es wichtig, sie auf diese Vorteile hinzuweisen und ihnen zu verdeutlichen, dass es sich z. B. lohnt, junge Frauen während des Studiums an den Betrieb zu binden und nach Abschluss der Hochschulausbildung zu übernehmen. Wenn dies gelingt, wird es nach meiner Überzeugung in diesem Bereich eine ähnliche positive Entwicklung wie beim Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf geben.

Frau **Silvia Strub** (BASS): Die Reaktion der Unternehmen auf die Einführung von LOGIB ist sehr unterschiedlich gewesen. Es gibt solche, die hatten schon Selbsttests durchgeführt, bevor LOGIB ins Leben gerufen wurde. Andere Unternehmen haben – nachdem die Methode publiziert wurde – von sich aus gesagt, dass sie diese nutzen wollten, um zu wissen, wo sie stehen, da sich zum Beispiel anhand von einer Mitarbeiterbefragung herausgestellt hatte, dass Frauen mit ihrem Lohn unzufrieden sind. Mit LOGIB hat sich diese Zahl deutlich vergrößert. Das hat nicht zuletzt damit zu tun, dass es das Gesetz im Hintergrund gibt und dass viele Firmen Aufträge von der öffentlichen Hand erhalten und dies auch in Zukunft gerne behalten wollen. Dies ist natürlich ein wichtiger Hebel. Denn bei einer freiwilligen Lösung springen zwar manche Firmen auf, aber eine größere Wirkung hat es, wenn es ein Gesetz im Hintergrund gibt, das auch umgesetzt wird.

Abg. **Katharina Landgraf** (CDU/CSU): Da es doch ein größeres Interesse an einer Antwort von Frau von Reden gibt, stelle ich jetzt die Frage explizit an Sie: Welche Erfahrungen haben Sie mit hochqualifizierten Frauen und der Verbindung von Teilzeit und Karriere gemacht? Meine zweite Frage geht an Herrn Dr. Klös. Wie stehen Sie dazu, den Deutschen Corporate Governance Kodex um eine Empfehlung zu ergänzen, die eine höhere Repräsentanz von Frauen in Aufsichtsräten oder auch Vorständen als Sollvorschrift, das heißt also als Quote, festschreibt?

Frau Dr. **Armgard von Reden** (IBM Deutschland): Wir haben mehrere Erfahrungen zum Thema Teilzeit und Karriere gemacht. Die erste ist die, dass es immer noch viel zu wenig Frauen gibt. Die zweite ist die, dass sehr viel auch vom eigenen Engagement der Frauen abhängt und von der Einsicht derer, an den sie den Wunsch herantragen, Teilzeit und Karriere zu verbinden. Wenn zwei Frauen, die Managerinnen sind oder Managerin werden wollen, ein Modell finden, bei dem sie sagen, wir teilen uns die Aufgaben, kann dies durchaus funktionieren und wird auch im Unternehmen umgesetzt. So ein Modell, dass sich zwei Managerinnen einen Job teilen, gibt es zum Beispiel bei uns im Labor, das auch im Wettbewerb mit Konkurrenten steht.

Was auch helfen kann, ist die Möglichkeit, von zuhause aus arbeiten zu können. Auch dies erleichtert es Frauen, den Job zu teilen, aus dem einfachen Grunde, weil man kurz miteinander kommunizieren kann. Dieses zweite Modell hat sehr viel zur Flexibilität für Frauen beigetragen. Allerdings kommt es auch sehr stark darauf an, um welchen Bereich es sich handelt. Wenn Sie einverstanden sind, werde ich gerne noch eine detailliertere Beschreibung nachliefern, wo und in welchen Bereichen wir diese Modelle gefunden haben und wie wir weiter vorgehen, um diese Modelle in das Unternehmen hineinzutragen. Denn wir haben festgestellt, dass es viele einzelne individuellen Lösungen gibt, von denen aber noch nicht alle im Unternehmen wissen. Es ist daher auch eine Kommunikationsaufgabe des Unternehmens, darüber zu informieren.

Herr Dr. **Hans-Peter Klös** (IW): Die Aufnahme der Forderung nach einer höheren Repräsentanz von Frauen in Aufsichtsräten und Vorständen in den Corporate Governance Kodex wäre eine untergesetzliche und damit niedrigschwellige Empfehlung. Ich würde aber aus den gleichen Gründen wie vorhin sagen, dass dies nicht der Punkt ist. Entscheidend ist, dass im Corporate Governance Kodex nur börsennotierte Unternehmen vertreten sind. Unternehmen tun gut daran, an diesem Punkt zu arbeiten, und zwar schon aus betriebswirtschaftlichem Kalkül und Eigennutz. Dies wiederum hat dann auch Implikationen für die Lohnstruktur. Insoweit bin ich nicht sicher, ob eine solche Empfehlung eine zielführende Intervention wäre, zumal sich der Corporate Governance Kodex augenblicklich anderen wichtigen Herausforderungen gegenüberstellt.

**Vorsitzende:** Vielen Dank. Wir gehen jetzt zur Fragerunde der SPD-Fraktion über. Es beginnt Frau Marks. Bitte sehr.

Abg. **Caren Marks** (SPD): Vielen Dank. Zunächst möchte ich mich im Namen der SPD-Fraktion ganz herzlich für die Stellungnahmen der Sachverständigen bedanken. Meine Fragen richten sich an Frau Professor Raasch und Frau Professor Maier.

Es wurde mehrfach von Sachverständigen betont, dass freiwillige Vereinbarungen zu keinen nennenswerten Veränderungen geführt haben. Meines Erachtens ist daher ein Gesetz für die Privatwirtschaft erforderlich. Vor dem Hintergrund, dass auch das Gleichstellungsgesetz für den öffentlichen Dienst des Bundes zwar durchaus zu Verbesserungen geführt, aber – wenn man ehrlich ist – auch noch nicht den großen Durchbruch gebracht hat, habe ich zwei Fragen: Worauf müsste man bei der Ausgestaltung eines Gesetzes achten, damit es zu einem wirklich guten Instrument der Entgeltgleichheit wird und nicht nur die Frauenquote erhöht? Zweite Frage: Wäre die ausdrückliche Aufnahme des Verbots einer Entgeltdiskriminierung in das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz zielführend?

Frau Prof. Dr. **Sibylle Raasch** (DJB): Ich beginne mit der letzten Frage. Ich meine, man sollte das Verbot der Entgeltdiskriminierung auf jeden Fall ausdrücklich in das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz aufnehmen. Das Verbot von Entgeltdiskriminierung existiert natürlich auch so, aber es ist unsichtbar geworden. Früher war es im § 612 BGB enthalten. Ich hielt es für ein falsches Zeichen, das Verbot nicht mehr zu erwähnen. Es gibt eine sehr differenzierte EU-Antidiskriminierungsrichtlinie zum Entgeltbereich, da sollte man das Verbot auch in unser Gesetz übernehmen.

Hinsichtlich der Frage nach einem Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft und der gesetzlichen Durchsetzung der Entgeltgleichheit bin ich der Auffassung, dass ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft insgesamt mehr auf positive Maßnahmen abzielen sollte. Positive Maßnahmen erleichtern beispielsweise die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und haben insofern auch mittelbare Auswirkungen auf die Entgeltgleichheit. Mein Vorschlag wäre, direkt im Bereich der Tarifvertragsgestaltung, also der Entgeltfindung, tätig zu werden. Die Tarifvertragsparteien sollten zu einer Eigenkontrolle angeregt werden, deren Ergebnisse aber im staatlichen Registrierungsprozess überwacht werden, das heißt, die Tarifvertragsparteien müssten – und das könnte man im Tarifvertragsgesetz verankern – dazu gezwungen werden, der Entgeltgleichheit explizit Aufmerksamkeit zu widmen und dieses auch nach außen ausdrücklich schriftlich zu bestätigen. Die Tarifverträge müssten bei einer staatlichen Kommission eingereicht werden, die meiner Ansicht nach geschlechterparitätisch besetzt sein sollte, die bei Zweifeln nachfragen kann und die erst nach deren Beseitigung eine Registrierung vornimmt. Wichtige wäre zudem, dass gesetzlich festgelegt wird, dass diese Unterlagen auch von Dritten, beispielsweise von Verbänden, eingesehen werden können und dass diese auch über eine Klage intervenieren können, wenn sie anderer Ansicht sind als die Tarifvertragsparteien und die Kommission. Da es nicht nur Verträge auf der Ebene der kollektiven Akteure, sondern auch in den Betrieben gibt, könnte man kollektive Entgeltsysteme auch über die Ebene der Betriebsvereinbarung regeln und diese dann ebenfalls einreichen lassen. Wenn es im Einzelfall Streit gibt, könnte man diesen dadurch lösen, dass sich die Streitparteien auf eine gemeinsame Entgeltkommission mit einem unabhängigen Vorsitzenden für ihren Bereich einigen müssten, wie es beispielsweise aus dem Betriebsverfassungsgesetz bereits bekannt ist. Gelänge eine solche Einigung nicht, müssten die Arbeitsgerichte tätig werden. Auf diese Art und Weise würde man auch bei Streitpunkten, bei denen die beiden Tarifvertragsparteien oder die betrieblichen Akteure nicht zu einem gemeinsamen Ergebnis kommen, doch zu einer gültigen Regelung gelangen.

Frau Prof. Dr. **Friederike Maier** (FHW): Ich bin Ökonomin und kann mich daher nicht im Detail zu den juristischen Fragen äußern. Ich möchte aber darauf hinweisen, dass die OECD in jüngsten Veröffentlichungen auch untersucht hat, wie gesetzliche Regelungen wirken. Die OECD kommt dabei zu dem Ergebnis, dass es erhebliche Unterschiede in der Art und Weise gibt, wie die gesetzlichen Rahmenbedingungen in den Ländern ausgestaltet sind. Formal ist quasi in allen OECD-Ländern Lohndiskriminierung verboten. Faktisch ist es jedoch so, dass es in den Ländern erhebliche Unterschiede gibt. Dies gilt zum einen für die Kosten der Einzelpersonen, die ihr Recht durchzusetzen wollen, und zum anderen für die Anreize für rechtskonformes Verhalten der Arbeitgeberseite. Ich glaube, es ist kein Zufall, dass beispielsweise IBM in diesem Bereich sehr viel mehr macht als andere Unternehmen. Ein US-basiertes Unternehmen hat auch rechtlich eine andere Tradition, die eingebunden ist in andere Regeln. Insofern bin ich schon der Auffassung, dass ein verbindlicher Rahmen durch ein Gesetz für die Privatwirtschaft tatsächlich auch für die Bundesrepublik notwendig wäre. Es würde auf die Entgeltgleichheit einwirken, wenn man dort positive Maßnahmen verankerte, zum Beispiel zu der Frage, wie innerbetriebliche Aufstiege und berufliche Weiterbildung organisiert, wie vertikale, hierarchische Segregationsmuster abgebaut und dadurch mehr Frauen in Fach- und Führungspositionen gebracht werden können. Das würde dann auch den Lohnunterschied verändern. Denn wenn mehr Frauen in besser bezahlte Positionen kommen können, hätte dies bereits einen positiven Effekt. Aus der Sicht einer ökonomischen Analyse kann eine gesetzliche Regelung, die schärfer ist als das, was wir bisher haben, eigentlich nur positiv wirken.

Abg. **Christel Humme** (SPD): Es kristallisieren sich sehr unterschiedliche Betrachtungen darüber heraus, wie wir im Rahmen der Fragestellung Entgeltgleichheit und Gleichstellung in den Betrieben weiterkommen können. Schon bei den Debatten um das AGG hat es sehr unterschiedliche Einschätzungen gegeben. Die Wirtschaft betont immer wieder, dass keine gesetzliche Regelung notwendig ist. Gleichzeitig wissen wir aber, dass freiwillige Vereinbarungen nicht weitergeführt haben. Meine Frage richtet sich an Frau Professor Raasch und Frau Ganser und betrifft speziell das AGG, weil uns dieses Gesetz lange Zeit sehr stark beschäftigt hat und dieses für viele in der Wirtschaft bis heute eine Art Bedrohung darstellt. Ist das AGG in seiner jetzigen Ausgestaltung eine scharfe Waffe oder müsste man das AGG verändern und eine stärkere Abschreckung einbauen? Denn wir stellen fest, dass sich in der Realität trotz des AGG nicht viel verändert. Die zweite Frage lautet: Welche weiteren Vorschläge würden Sie machen, um das AGG tatsächlich zu einem wirkungsvollen Instrument zur Herstellung von Entgeltgleichheit zu machen? Von Herrn Dercks möchte ich gerne noch wissen, warum das AGG für die Wirtschaft eine solche Bedrohung darstellen könnte und ob die Erfahrung gezeigt, dass es eine negative Wirkung für die Wirtschaft gegeben hat.

Frau Prof. Dr. **Sibylle Raasch** (DJB): Wir haben gerade an der Universität Hamburg eine kleine Befragung zur Umsetzung des AGG bei großen und kleinen Hamburger Unternehmen durchgeführt. Dabei hat sich vor allem gezeigt, dass das AGG in der Praxis eine ganz geringe Bedeutung hat. Wir haben Personalverantwortliche und in geringerem Maße und soweit vorhanden auch Betriebsräte, Gleichstellungs- und Behindertenbeauftragte befragt. Alle waren sich eigentlich darin einig, dass die Gefahr des AGG gebannt ist, nachdem man die Stellenanzeigen überarbeitet und sich im Betrieb darauf verständigt hatte, keine Begründungen für die Ablehnung von Bewerbungen mehr nach außen zu

geben. Denn es kann, wenn man neutrale Anzeigen macht und über die Auswahlgesichtspunkte nichts sagt, praktisch keine Klagen mehr geben. Vor diesem Hintergrund sind die Unternehmen mittlerweile ganz beruhigt. Wenn das AGG also selber keine größere Transparenz darüber herstellt, was in den Unternehmen abläuft, wird es auch weiterhin keine Klagen geben und dann wird sich durch das AGG – auch wenn es ansonsten gut gemacht ist – wenig bewegen. Dass wir wenig Klagen haben, ist eindeutig und wird selbst vom IW bestätigt. Auch ein Blick in „juris“ zeigt dies. Im AGG sind zwar jetzt viele Merkmale enthalten, aber es gibt trotzdem kaum mehr Klagen als zuvor. Die von manchen befürchtete Klagewelle ist jedenfalls ausgeblieben.

Hinzu kommt: Wenn eine Klage erfolgreich ist, soll nach dem Wortlaut im AGG eine „angemessene“ Entschädigung geleistet werden. Die europäischen Richtlinien sagen, es sind angemessene und abschreckende Sanktionen zu verhängen. Das abschreckende Element fehlt dem AGG. Das gilt auch für die Prozessergebnisse, die auf den ersten Blick suggerieren, dass viel Geld gezahlt worden sei. Es gibt aktuell einen Fall, wo wegen einer Aufstiegsdiskriminierung eine Entschädigung von 20.000 Euro verhängt wurde. Wenn man bedenkt, dass sich diese Frau ihr gesamtes Fortkommen im Unternehmen durch die Klage ruiniert hat, selbst wenn sie noch weiterbeschäftigt wird, und dass die betroffene Frau eine Managerin war, die vorher viel verdiente, sind 20.000 Euro Entschädigung nicht sehr viel. Hinzu kommen noch die Prozesskosten, da in der ersten Instanz vor dem Arbeitsgericht jede Seite ihre Kosten selber tragen muss. So hat die Klägerin zwar einen „Sieg“ vor Gericht errungen, aber ein schlechtes Geschäft gemacht. Daran müsste das AGG etwas ändern. Bisher deckelt das AGG die Entschädigungssumme und bestimmt, dass man, wenn man nicht auf Platz eins war und den Job bekommen hätte, auf keinen Fall mehr als drei Monatsgehälter erhält. Stattdessen müsste das AGG in bestimmten Bereichen eher Mindestgrößen festlegen, wie dies beispielsweise in Österreich der Fall ist. Eine sexuelle Belästigung kostet beispielsweise mindestens so und so viel, damit es einen gewissen Respekt vor den Sanktionen gibt. Soweit meine wesentlichen Verbesserungsvorschläge für das AGG, auch wenn es noch eine ganze Menge mehr gäbe.

Stellv. **Vorsitzende:** Vielen Dank, Frau Professor Raasch. Wie Sie sehen, haben wir einen stillen Tausch in der Sitzungsleitung vollzogen. Auch ich darf Sie heute Nachmittag als stellvertretende Vorsitzende dieses Ausschusses ganz herzlich begrüßen und erteile nunmehr Frau Ganser das Wort.

Frau **Petra Ganser** (ver.di): Aus der Praxis als Tarifvertragspartei möchte ich hervorheben, dass die Einführung des AGG die Möglichkeit gebracht hat, bei den Arbeitgebern im privatwirtschaftlichen Bereich die Tarifverträge zu überprüfen. Diese Möglichkeit hat einen gewissen Schrecken hervorgerufen und auch dazu geführt, dass weniger die Frage der Entgeltgleichheit, als vielmehr die Frage der Altersdiskriminierung im Vordergrund stand. Viele Regelungen in Mantelverträgen orientieren sich am Alter; insbesondere die Betriebszugehörigkeit zählt in vielen bestehenden Tarifverträgen erst ab dem 25. Lebensjahr. Das hat eher etwas mit dem Kündigungsschutzgesetz zu tun, auf das das AGG nicht zutrifft. Von daher finde ich, auch der Kündigungsschutz müsste in das AGG einbezogen werden. Die gewählte Herangehensweise hat geholfen, die Frage der Altersdiskriminierung auch bei privaten Arbeitgebern in Teilen zu beseitigen. Dies gilt auch für viele Lohn- und Entgelttabellen, die sich nicht an der Betriebszugehörigkeit, sondern – wie beispielsweise bisher auch im öffentlichen Dienst – am Alter



orientierten. Das ist jetzt abgeschafft worden, und damit sind auch Diskriminierungspotenziale ein Stück weit beseitigt worden.

Das Thema gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit hat sehr viel mit der Arbeitsbewertung zu tun. Denn Arbeiten, die von Männern und Frauen erbracht werden, werden unterschiedlich bewertet. Zum Beispiel hat technische Arbeit und Dienstleistungsarbeit etwas mit der Frage der Wertigkeit von Tätigkeiten zu tun. Eine Untersuchung zum BAT, bei der unterschiedliche Entgeltordnungen miteinander verglichen wurden, hat vor einigen Jahren ergeben, dass bei den Regelungen für Frauentätigkeiten die Durchlässigkeit überwiegend nicht so gut war wie in männerdominierten Bereichen. Von daher lautet unsere Forderung, gleichen Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit in das AGG aufzunehmen. Klagen zur Entgeltgleichheit würden wir von Gewerkschaftsseite unterstützen. Es ist nur äußerst schwierig, dafür sowohl in der Privatwirtschaft als auch im öffentlichen Bereich Frauen zu finden. Denn letztendlich geht es darum, die Vergleichbarkeit von gleichwertiger Arbeit in einem komplizierten Verfahren nachzuweisen. Wenn wir klagen, möchten wir natürlich auch gewinnen. Von daher ist auch die Frage der Vorprüfung relevant. Zudem ist es für eine einzelne Person immer schwierig, gegen ihren Arbeitgeber zu klagen. Von daher wäre die Möglichkeit, stellvertretend zu klagen, Stichwort Verbandsklagerecht, natürlich hilfreich.

Herr Dr. **Achim Dercks** (DIHK): Man muss beim AGG genau differenzieren. Die Tatsache, dass es relativ wenige Klagen gibt, darf nicht zu dem Glauben verführen, dass es keine Belastung für die Wirtschaft darstellt. Denn die Belastung entsteht ja vor allen Dingen dadurch, dass alle Betriebe durch Informations-, Aufbewahrungs- und Nachweispflichten mit sehr viel mehr Bürokratie belastet worden sind, als dies in der Vergangenheit der Fall war. Das ist auch der Grund für den großen Widerstand. Denn keiner hat etwas dagegen, dass einzelne schwarze Schafe verklagt werden. Der Generalverdacht und der daraus resultierende Aufwand, der im Übrigen zum Teil auch von den Mitarbeitern als lästig empfunden wird, ist der Grund dafür, warum dieses Gesetz gerade in breiten Teilen der mittelständischen Wirtschaft so kritisch gesehen wird. Hinzu kommt, dass angesichts der wenigen Urteile, die es bislang gibt, nach wie vor eine große Unsicherheit darüber besteht, welche finanziellen Belastungen im Falle einer erfolgreichen Klage auf die Unternehmen zukommen können. Die Betriebe würden sich daher wünschen, dass es bei den Schadensersatzanforderungen klare Grenzen auch nach oben gibt. In jedem Fall bleibt es bei der kritischen Einschätzung seitens der Betriebe.

Stellv. **Vorsitzende**: Vielen Dank. Die Zeit in der ersten Fragerunde der SPD ist vorbei. Wir kommen nun zur Fragerunde der FDP-Fraktion. Frau Lenke, bitte sehr.

Abg. **Ina Lenke** (FDP): Herzlichen Dank auch von der FDP-Fraktion an alle Sachverständigen, dass Sie heute da sind. Herr Dr. Klös, Sie wissen sicher auch durch Untersuchungen, dass Teilzeitarbeit wesentlich effektiver ist und mehr für das Unternehmen bringt. Ich würde gerne Ihre Ergebnisse dazu hören, denn dies würde ja eher dafür sprechen, einen Ganztagsjob zu teilen. Ich habe sowohl Teil- als auch Vollzeit gearbeitet und kann das sehr genau nachvollziehen. Das Problem ist jedoch, dass Männer nicht in Teilzeit arbeiten und daher fast ausschließlich Frauen diese Erfahrungen gemacht haben.

Meine zweite Frage richtet sich an Herrn Dr. Klös und Herrn Dr. Dercks. Ich würde gerne wissen, wie Sie das System des innerbetrieblichen Gehaltsvergleiches in der Schweiz bewerten und ob Sie dazu auch schon Überlegungen haben. Wir reden hier immer von Frauen, von Teilzeit, von Equal Pay und so weiter. Ich würde Sie beide auch gerne fragen, was denn eigentlich die Betriebe machen. Sind die Betriebe gegenüber ihren männlichen Arbeitnehmern so aktiv, dass sie sagen, wir bieten euch an, Elternzeit zu machen oder die zehn Kinderkrankentage zu nehmen? Nach meiner Erfahrung machen dies immer nur Frauen. Wie gehen die Betriebe auf ihre männlichen Arbeitnehmer zu, um auch in diesem Bereich eine Gleichheit herzustellen? Denn auf einer solchen Basis würde nach meiner Ansicht auch Equal Pay besser funktionieren.

Herr Dr. **Hans-Peter Klös** (IW): Selbstverständlich sind auch Führungspositionen in Teilzeit machbar. Mein Argument ist aber, dass der Aufstieg aus einer Teilzeitstelle in Führungspositionen deutlich schwieriger ist als aus einer Vollzeitstelle. Der Fokus meiner Argumentationskette liegt daher auf der Verkürzung von Erwerbsunterbrechungen und deren Verteilung auf die Geschlechter. Deswegen, um Ihre dritte Frage vorweg zu ziehen, ist die Elternzeit ein wichtiges Instrument, das zwar relativ neu ist, aber allmählich anfängt, wirksam zu werden. Dies zeigt der steigende Anteil von Väter- oder Partnermonaten auf mittlerweile 17 Prozent. Auch wenn es sich in der Statistik vielleicht noch nicht so deutlich niederschlägt, ist doch zu beobachten, dass sich die Inanspruchnahme der Partnermonate in den Betrieben deutlich erhöht hat. Das Elterngeld ist beispielsweise auch im Umfeld akademisch Qualifizierter angekommen.

Ihre Frage zu LOGIB ist in der Tat wichtig. Wir haben in Deutschland die Situation, dass wir seit 2008 zum ersten Mal die Ergebnisse der Verdienststrukturerhebung auswerten und mit Schweizer Untersuchungen vergleichen können. Diese Verdienststrukturerhebung hat die alte Lohn- und Gehaltsstrukturerhebung abgelöst. Sie hat das Untersuchungssample deutlich verbreitert, nämlich auf 28.500 Betriebe mit 3,2 Millionen Beschäftigten. Das heißt, es handelt sich um den größten Datensatz, der für diese Fragestellung jetzt untersucht werden kann und der folgenden Vorteil hat: Er hat nämlich so genannte Employee-Datensätze. Er verknüpft also die Betriebs- mit der Beschäftigtenseite und deswegen ist in der Anlage der Verdienststrukturerhebung durchaus eine Parallelität zur Schweizer Untersuchungsmethode zu erkennen. Auch der Arbeitnehmerbogen weist große Ähnlichkeiten mit dem Befragungsbogen in der Schweiz auf. Deswegen ist es wichtig, – und das möchte ich an der Stelle gerne hervorheben – dass das Statistische Bundesamt dabei ist, diesen großen neuen Datensatz auch auf Fragen der Entgeltgleichheit/Entgeltungleichheit von Männern und Frauen auszuwerten. Die Ergebnisse werden im Laufe dieses Jahres vorliegen. Dann werden wir auf breiterer Basis die Frage beantworten können, inwieweit freiwillige Lohntests nach dem Muster von LOGIB in die betriebliche Praxis eingehen können. Mir sind bisher noch keine Studien auf der Basis der Verdienststrukturerhebung für Deutschland bekannt, die eine Aussage dazu machen, wie groß die bereinigte und damit erklärte Lohnlücke zwischen Männern und Frauen ist und die sagt, wie viel Prozent der Unterschiede an welchen Faktoren liegen. Das steht noch aus und da werden wir künftig mehr Evidenz bekommen.

Herr Dr. **Achim Dercks** (DIHK): Zu dem Punkt einer freiwilligen Untersuchung in den Betrieben möchte ich darauf hinweisen, dass das Schweizer Modell gerade auch die Verbindung mit öffentlichen Auf-

trägen hat, die wir sehr kritisch sehen, weil man das öffentliche Auftragswesen nicht mit solchen Kriterien überfrachten darf. Es besteht die Gefahr dass das, was man einmal in der ersten Runde freiwillig beginnt, sich ganz schnell auch in diese Richtung entwickelt. Gleichwohl besteht sicherlich bei dem einen oder anderen Unternehmen Interesse, wenn sich – wie Herr Klös es gerade geschildert hat – auch in Deutschland so etwas entwickeln lässt. Das ist gar keine Frage. Ich bin aber nach wie vor der Auffassung, dass das Thema der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die familienbedingten Unterbrechungen der Hauptgrund sind. Wenn man mit begrenztem Aufwand möglichst viel erreichen will, würde ich den Betrieben nach wie vor empfehlen, sich in diesem Bereich zu engagieren und auch Geld in die Hand zu nehmen und dieses weniger an der anderen Stelle einzusetzen.

Was das Thema Elternzeit und die Förderung von Vätern in diesem Bereich angeht, ist unsere Einschätzung, dass Betriebe sehr wohl wissen, dass das verstärkt auf sie zukommt. Wir haben kurz vor der Einführung der Partnermonate die Betriebe bereits befragt und es zeigte sich schon dort, dass sich auch mittelständische Unternehmen darauf einstellen, dass diese Auszeiten zunehmend auch von Vätern genommen werden. Auch was die Frage des Sonderurlaubs im Falle der Krankheit von Kindern angeht, wird sich dies nach meiner Einschätzung relativ schnell einspielen. Ich kann aus eigenem Erleben berichten, dass es im DIHK durchaus üblich ist, dass auch Väter diese Auszeit nehmen oder zuhause arbeiten, wenn die Kinder krank sind. Da bei qualifizierten Beschäftigten die partnerschaftliche Aufteilung der beruflichen und familiären Pflichten inzwischen fast schon zur Selbstverständlichkeit gehört, wird sich dies auch in den Betrieben sehr schnell durchsetzen. Dass das noch der Überzeugungsarbeit an der einen oder anderer Stelle bedarf, ist keine Frage. Ich glaube aber, der Prozess geht hier sehr viel schneller voran, als wir vielleicht befürchten und das wird sich dann hoffentlich auch sehr viel schneller bei den Quoten oder bei den Entgeltunterschieden auswirken.

Stellv. **Vorsitzende**: Vielen Dank. Wir kommen jetzt zur Fragerunde der Fraktion DIE LINKE. Frau Dr. Höll, bitte sehr.

Abg. Dr. **Barbara Höll** (DIE LINKE.): Danke, Frau Vorsitzende. Meine erste Frage richtet sich an Frau Liebscher. Eine wichtige Rolle spielt die Frage analytische versus summarische Arbeitsbewertungssysteme. Vielleicht könnten Sie sich noch einmal dazu äußern, warum Ihrer Meinung nach analytische Arbeitsbewertungssysteme geschlechtsneutraler sind und vielleicht könnten Sie auch einen kleinen Vergleich mit dem TVöD anstellen. Meine zweite Frage richtet sich an Frau Liebscher und Frau Professor Raasch. Ich möchte Sie um eine Bewertung der Wirkung des Ehegattensplittings bitten. Befördert das Ehegattensplitting das ernährerzentrierte Modell und wirkt es heteronormativ?

Frau **Doris Liebscher** (ADB): Zur Frage des Ehegattensplittings kann ich nicht so viel sagen und würde die Frage daher gerne weitergeben. Nach meiner persönlichen Einschätzung ist die Frage ausdiskutiert und es besteht mittlerweile allgemeiner Konsens, dass das Ehegattensplitting Frauen davon abhält, selbständig erwerbstätig zu sein, weil es die klassische Arbeitsteilung zwischen Männern und Frauen steuerlich bevorteilt.

Was die Frage nach den unterschiedlichen Bewertungssystemen angeht, ist das summarische Verfahren eines, bei dem der Wert einer Arbeit pauschal eingeschätzt wird. Das heißt, die gewählten Kriterien, also zum Beispiel bestimmte Kenntnisse oder Fertigkeiten, Verantwortung und Belastung, werden in der Summe und nicht einzeln abgeschätzt. Die Arbeitsplätze können entweder in einer bestimmten Rangfolge eingebracht werden oder es werden Lohn-, Gehalts- bzw. Entgeltgruppen mit jeweiligen Anforderungskatalogen gebildet, die dann diesen Arbeitsplätzen zugeordnet werden.

Beim analytischen Verfahren werden demgegenüber die Arbeiten daraufhin untersucht, ob und in welchem Ausmaß die jeweiligen Kriterien bei den Arbeitsbewertungen überhaupt eine Rolle spielen. Bei diesem Verfahren kann daher viel mehr ins Detail gegangen werden. Es wird bei der Bewertung viel stärker eingeschätzt, wie stark ein Merkmal jeweils ausgeprägt ist. Es wird je Anforderungskriterium auch ein Teilarbeitswert ermittelt, der wiederum gewichtet wird. Zum Schluss gibt es einen Gesamtarbeitswert. Im Endeffekt gibt es dann eine viel genauere Beurteilung dessen, wie viel eigentlich eine Arbeit wert ist. Zudem können die einzelnen Kriterien anders gewichtet werden und man kann daher besser einschätzen, ob der Grundsatz der einheitlichen Bewertung befolgt wird. Insofern ist das analytische Verfahren einfach transparenter. In der Praxis werden in einzelnen Tarifbranchen teilweise analytische und summarische Verfahren zur gleichen Zeit eingesetzt. Dies wird völlig unterschiedlich gehandhabt, wobei die summarischen Verfahren häufiger eingesetzt werden. Wenn wir darüber sprechen, ob es sinnvoll ist, über gesetzliche Regelungen die Anwendung eines bestimmten Bewertungsverfahrens verpflichtend zu machen, möchte ich darauf hinweisen, dass in jedem Fall ein einheitliches Bewertungsverfahren eingesetzt werden sollte und dabei analytische Verfahren zu bevorzugen sind, um letztlich zu mehr Rechtssicherheit zu gelangen.

Frau Prof. Dr. **Sibylle Raasch** (DJB): Das Ehegattensplitting kann überhaupt nur funktionieren, wenn die Rollenverteilung zwischen den Geschlechtern ungleich ist und einer der Partner, im Regelfall die Frau, weniger verdient. Wenn wir Entgeltgleichheit hätten, wäre ein Ehegattensplitting im Grunde genommen völlig unschädlich. Solange aber die Entgeltungleichheit fortbesteht, minimiert das Ehegattensplitting Veränderungsfaktoren. Denn das Ehegattensplitting wirkt umso mehr, je größer die Entgelt Differenz zwischen Männern und Frauen ist. Dies führt dazu, dass sich die Teilzeitarbeit der Frau aus der Sicht eines Paares insgesamt nicht rechnet, weil die Frau für den Arbeitsaufwand vergleichsweise wenig verdient. Männer sagen daher zum Teil zu ihren Frauen: Mensch, wo wir jetzt zwei Kinder haben, bleib doch bitte zuhause. Denn es ist doch viel teurer, wenn wir wegen deiner Erwerbstätigkeit für die Kinderbetreuung oder für den Besuch eines öffentlichen Kindergartens bezahlen müssen. Insofern handelt es sich beim Ehegattensplitting also um ein Perpetuum mobile, das die Paare in einem System festhält, aus dem sie – gesellschaftspolitisch betrachtet – dringend heraus müssten.

Abg. Dr. **Barbara Höll** (DIE LINKE.): Ich möchte noch einmal kurz bei Frau Liebscher zum AGG nachfragen. Entspricht das Verbandsklagerecht den geltenden EU-Richtlinien und ist nach Ihrer Meinung der individuelle Klageweg ausreichend oder nicht?

Frau **Doris Liebscher** (ADB): Ich hatte schon angedeutet, dass ich den individuellen Klageweg für nicht ausreichend halte. Mit Verweis auf die europarechtlichen Mindestvorgaben ist ein Verbandskla-

gerecht sicherlich nicht durchsetzbar. Das hat Frau Professor Raasch schon ausgeführt. Rein faktisch brauchen wir jedoch ein Verbandsklagerecht. Wir benötigen auch Klarheit und Konkretisierung beim Grundsatz der Entgeltgleichheit. Des Weiteren brauchen wir verschuldensunabhängige, effektive und abschreckende Sanktionen und schließlich benötigen wir jenseits des Verbandsklagerechts im AGG eine bessere Ausgestaltung der institutionellen Unterstützung. Stichwort Auskunftsrechte: Es wurde bereits mehrmals dargelegt, dass es unabhängige Stellen geben muss, die Auskunftsrechte haben, um die Betroffenen zu unterstützen. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat nur Auskunftsrechte bezüglich der Bundesbehörden. Das reicht natürlich nicht aus. Ansonsten hat sie lediglich die Möglichkeit, Informationen einzuholen. Das ist zu weich formuliert. Da muss gesetzgeberisch nachgebessert werden.

Stellv. **Vorsitzende**: Vielen Dank. Jetzt gehen wir zur Fragerunde von BÜNDNIS<sup>90</sup>/DIE GRÜNEN über. Frau Schewe-Gerigk, bitte sehr.

Abg. **Irmingard Schewe-Gerigk** (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Vielen Dank, Frau Vorsitzende. Die Sachverständigen sind sich einig, dass es vielfältige Ursachen für Lohnungleichheit gibt. Nach dem WSI-Datenreport von 2005 – und deshalb stelle ich auch die Frage an Frau Dr. Ziegler – resultiert immer noch ein Drittel der Lohnunterschiede aus direkter Diskriminierung. Was sind die Ursachen dafür und sind Sie der Meinung, dass die Ursachen dafür noch weiter erforscht werden müssen, zum Beispiel über ein Gutachten der Antidiskriminierungsstelle?

Frau Dr. **Astrid Ziegler** (WSI): In der Tat sind wir im WSI-Frauendatenreport zu dem Schluss gekommen, dass es – egal welche Statistiken man heranzieht – einen deutlich quantifizierbaren Einkommensunterschied gibt. Ein Teil dieses Einkommensunterschiedes kann man mit objektiven Merkmalen erklären. Die Qualifikation spielt eine Rolle, das Alter, die berufliche Stellung und so weiter. Aber man kann nicht den kompletten Einkommensunterschied damit erklären. Es bleibt also immer noch ein „unerklärter Rest“ und hier kommt die Einkommensdiskriminierung ins Spiel. Es wird heute nicht mehr über die offene Form der Einkommensdiskriminierung von Frauen gesprochen. Frau Ganser hat ja bereits in ihrem Statement hervorgehoben, dass Lohnabschlagsklauseln schon vor einiger Zeit verboten worden sind. Heute geht es eher um eine so genannte versteckte Diskriminierung. Gesetzlich wird diese als mittelbare Diskriminierung bezeichnet, die jedoch nicht so einfach nachzuweisen ist wie die offene Form der Diskriminierung, weil sie sich in der Regel hinter geschlechtsneutralen Formulierungen und Regelungen und betrieblichen Umsetzungspraktiken verbirgt. Ich möchte dies an zwei Punkte etwas deutlicher machen: Zum einen geht es auch um Faktoren, die nicht zu quantifizieren sind. Das gilt für den ganzen Bereich der Arbeitsbewertung. Hier gibt es eine unterschiedliche Bewertung von Tätigkeiten, je nachdem, ob diese von Frauen oder Männern wahrgenommen werden. Zum anderen gibt es eine unterschiedliche gesellschaftliche Wertschätzung von Frauenarbeit auf der einen und von Männerarbeit auf der anderen Seite.

Abg. **Irmingard Schewe-Gerigk** (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Meine nächste Frage geht an Frau Ganser. Sie haben vorhin angesprochen, dass es ein Projekt gegeben hat, den BAT auf Diskriminierungsmerkmale zu untersuchen. Ich glaube, es ist ziemlich deutlich geworden, dass es dort welche

gegeben hat. Jetzt haben wir den TVöD und es hat die Hoffnung gegeben, dass es dort anders aussieht. Ich würde Sie aber trotzdem fragen, welche Maßnahmen für einen geschlechtergerechten TVöD Sie für notwendig erachten und welche Unterstützung die Tarifparteien brauchen, um diese Lohndiskriminierung abzubauen. Meine zweite Frage möchte ich gleich anschließen. Die Berufe, die am schlechtesten bezahlt werden, sind die so genannten typischen Frauenberufe. Inwieweit würde daher die Einführung von Mindestlöhnen gerade für Frauen hier eine positive Veränderung bringen?

Frau **Petra Ganser** (ver.di): Beim Reformprozess des öffentlichen Dienstes muss man noch einmal stärker differenzieren: Die Mantelregelungen des TVöD sind im Jahr 2005 abgeschlossen worden. Seitdem gibt es keine Differenzierung zwischen Arbeitern und Angestellten mehr. Auch beim Entgelt – wobei sich das nicht unbedingt auf Männer und Frauen bezieht – sind einige Diskriminierungspotenziale herausgenommen worden, zum Beispiel der Verheiratenzuschlag. Das Einkommen im öffentlichen Dienst setzte sich früher aus drei Komponenten zusammen: dem Grundentgelt, dem Ortszuschlag und dem Sozialzuschlag. Der Ortszuschlag hat sich am Familienstatus orientiert, was mit der eigentlichen Arbeit nichts zu tun hat. Dieser ist abgebaut worden, so dass jemand, der nicht verheiratet ist und die gleiche Tätigkeit macht wie jemand, der verheiratet ist, erst einmal das gleiche Entgelt bekommt.

Dagegen steht der ganze Bereich Entgeltordnung und Arbeitsbewertung noch aus. Dafür gibt es jetzt Verhandlungstermine zwischen den Tarifvertragsparteien. Ver.di hat ein eigenes Modell entwickelt, das ich in meiner Stellungnahme erwähnt habe. Zudem gibt es auch noch mal einen ausführlichen Artikel dazu, wie sich das ganze System zusammensetzt. Wir haben versucht, aus dem bisherigen System und neuen Kriterien Anforderungen an die Tätigkeiten abzubilden. Zum einen ist natürlich die Qualifikation maßgebend und ein wesentliches Eingruppierungselement, aber es gibt auch weitere Anforderungen an die Tätigkeit, wie zum Beispiel Schwierigkeit, Verantwortung, physische und psychische Belastungen. Diese Anforderungen sind um neue arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu ergänzen und zu erweitern, weil sich auch die Dienstleistungstätigkeiten im öffentlichen Dienst verändert haben, insbesondere auch im Hinblick auf die sozialen Kompetenzen. Das ist ein neues Anforderungsmerkmal, das es bisher in der Form nicht gab. Doch Kooperation, Koordination und Kommunikation spielen gerade im Bereich der Dienstleistungsarbeit heute eine wesentliche Rolle.

Die Auffassungen beider Tarifvertragsparteien sind sehr konträr bezüglich der Frage, wo stehen wir und was deckt die Diskriminierung letztendlich ab oder nicht. Von daher ist die Situation sehr schwierig. Unser Modell wird im Moment von Arbeitgeberseite als nicht umsetzbar und zu teuer abgelehnt. Bei neuen Arbeitsbewertungsverfahren spielt natürlich auch die Frage des Verteilungsspielraums eine Rolle. Von daher wird es noch spannend werden, wie wir jetzt weiter damit umgehen. Wir haben jedenfalls erst einmal versucht, ein Modell zu entwickeln, das den Anforderungen gerecht wird und zudem durchschaubar und nachvollziehbar ist.

Stellv. **Vorsitzende**: Leider muss ich Sie an dieser Stelle unterbrechen, da die Zeit für diese Frageunde herum ist. Die Frage zu den Mindestlöhnen nehmen wir mit in die zweite Fragerunde, in der dieses Mal zunächst die SPD-Fraktion mit ihren Fragen beginnt. Frau Marks, bitte sehr.

Abg. **Caren Marks** (SPD): Ich möchte meine Frage an Frau Raasch und Frau Ganser richten. Eine Neubewertung von Tätigkeiten erfolgt durch die Einführung von Mindestlöhnen ja grundsätzlich nicht. Allerdings setzen sie eine Lohnuntergrenze, und das ist ja auch schon einmal wichtig. Bisher wurden Mindestlöhne allerdings überwiegend in so genannten männlich dominierten Branchen eingeführt. In welchen Branchen, in denen man überwiegend Frauen antrifft, müsste jetzt vorrangig etwas passieren und welche kurzfristigen Regelungen im Niedriglohnbereich wären Ihres Erachtens noch möglich?

Eine zweite Frage möchte ich an Herrn Dr. Dercks und Frau Professor Raasch richten. Eines der Argumente aus der Wirtschaft gegen eine Quote in Aufsichtsräten war, es gäbe keine entsprechend qualifizierten Frauen. Ich möchte das jetzt nicht kommentieren. Dem widerspricht, dass die Arbeitnehmerseite und auch der Bund geeignete Kandidatinnen finden konnten. Ich möchte hier auch auf die Liste vom Deutschen Juristinnenbund verweisen. Ist das Argument Ihres Erachtens wirklich noch haltbar?

Frau **Petra Ganser** (ver.di): Wir fordern einen einheitlichen, branchenübergreifenden gesetzlichen Mindestlohn von mindestens 7,50 Euro. Die Bereiche, die jetzt ins Entsendegesetz aufgenommen wurden, sind unserer Meinung nach noch nicht ausreichend. Es fehlen noch überwiegend frauendominierte Bereiche. Bei Arzthelferinnen haben wir beispielsweise noch Entgelte unter 7,50 Euro, ebenso im Bereich der Friseurinnen, der Floristinnen und in der Pflege, im Gastgewerbe und im Einzelhandel. Da haben wir noch einen ganzen Bereich, wo überwiegend Frauen tätig sind, die nicht an die 7,50 Euro herankommen. Von daher ist unsere Forderung ein branchenübergreifender, einheitlicher Mindestlohn. Dies würde zumindest in Ansätzen ein existenzsicherndes Einkommen ermöglichen, wobei das auch noch nicht ausreichend wäre.

Frau Prof. Dr. **Sibylle Raasch** (DJB): Zum Mindestlohn ist ver.di wirklich kompetenter als ich, auch was einzelne Branchen angeht. Ich würde auch sehr stark appellieren, einen branchenübergreifenden, allgemeinen Mindestlohn einzusetzen, weil man sie damit alle erwischt. Es ist ja auch in den Branchen so, die nicht reine Niedriglohnbranchen sind, dass die Frauen ganz unten auf den schlechtesten Plätzen arbeiten – neben den Migrantinnen und Migranten, die wir auch nicht vergessen wollen. Wenn man einen einheitlichen Mindestlohn für alle hätte, dann gäbe es nicht mehr die Debatte, welcher Branche es als Branche am schlechtesten geht, sondern dann würde man für alle etwas tun, die niedrig entlohnt werden. Aber man würde auch damit ihre Tätigkeit nicht aufwerten. Also bei dem Problem, das uns eigentlich umtreibt, bei der Entgeltgleichheit und der Bewertung von Arbeit, würde uns das nicht weiterhelfen.

Von ganz unten jetzt der Blick nach ganz oben zu den Quoten in den Aufsichtsräten: Wo sind qualifizierte Frauen zu finden? Sie sind ganz eindeutig nicht in den Vorstandsetagen der börsennotierten Unternehmen zu finden. Das ist ja gerade das Problem. Und wenn man nur dort sucht, wird man sie auch nicht finden. Man müsste eben bei den anderen Unternehmen suchen, durchaus auch bei den kleinen und mittleren Unternehmen, wobei ein mittleres Unternehmen schon eine beachtliche Größe

haben kann. Da gibt es diese Frauen, und es gibt sie auch in den börsennotierten Unternehmen in der zweiten Ebene. Das Problem ist ja gerade, dass die Frauen wegen dieses Phänomens, das wir bildlich immer als die „gläserne Decke“ bezeichnen, in die Spitzenebene nicht hineinkommen, weil sie sich nicht einklagen können, – was auch nicht so sinnvoll wäre – weil die Netzwerke fehlen, weil die Bereitschaft fehlt und weil die Wahrnehmung fehlt, dass da eine geeignete Frau wäre. Des Weiteren gibt es die Beratungsberufe. Sehr viele hochqualifizierte Frauen verlassen die Unternehmen, weil sie sich ärgern, dass ihnen dort der angemessene Aufstieg nicht geboten wird, und gehen in Beratungsunternehmen. Solche Frauen wären durchaus geeignet, in börsennotierten Unternehmen in die Aufsichtsräte zu gehen. Der Deutsche Juristinnenbund sagt ja, man sollte das ganze Paket noch verkoppeln. Man sollte auch mal Qualifikationsanforderungen stellen, wer denn eigentlich unter welchen Gesichtspunkten dorthin berufen wird. Ich denke, das würde auch auf der männlichen Seite Verbesserungen bewirken. Das Dritte ist, dass der Aufsichtsrat kein Nebenjob ist. Ich würde empfehlen, die Anzahl der Aufsichtsratsmandate, die eine Person, egal welchen Geschlechts wahrnimmt, zu begrenzen, um zu verhindern, dass wir lauter teilzeit- und geringfügig beschäftigte Aufsichtsräte haben, die sich um ihre Unternehmen gar nicht kümmern können. Im Übrigen hat der DJB eine solche Liste erstellt. Ich würde sie nicht öffentlich weitergeben, aber doch gerne an Stellen, wo es Sinn macht. Im vorletzten Jahr haben wir ein großes Frauendinner veranstaltet, wo wir einen Teil dieser Frauen zusammengebracht haben, um sie zum Beispiel den Vorsitzenden der Corporate Governance-Kommission als lebendige und real vorhandene, ansprechbare menschliche Wesen vorzustellen. Ungefähr 200 Frauen haben sich die Mühe gemacht, an diesem Dinner auf eigene Kosten teilzunehmen. Also, es gibt sie.

Herr Dr. **Achim Dercks** (DIHK): Um Übereinstimmung zu signalisieren: Den letzten der von Frau Raasch erwähnten Punkte finde ich sehr gut. Ich glaube, das ist genau das Richtige, um einen Bewusstseinswandel hervorzurufen, auf der anderen Seite natürlich verbunden mit einem Anstieg der Frauen in Führungspositionen. Wir haben vorhin bereits über Ansätze gesprochen, Teilzeit- und Managementaufgaben miteinander zu verbinden. Das alles sind ja Wege und Überlegungen, wie der Frauenanteil in den Spitzenspositionen gerade der großen Unternehmen erhöht und damit auch den Pool derjenigen, die dann auch als Aufsichtsratsmitglieder in Frage kommen, vergrößert werden kann. Unseres Erachtens ist eine Quote der falsche Weg. Einmal, weil man damit durchaus in die Rechte der Eigentümer eingreift, und zum anderen, weil es auch immer zu Friktionen führt. In dem einen Bereich ist es sicherlich ohne weiteres möglich, eine Quote zu erfüllen, in anderen jedoch kaum. Deshalb wäre das der falsche Ansatz. Wichtig ist, den Anteil kontinuierlich zu erhöhen. Die Qualifikation bei den Frauen zu verbessern, ist der erste Schritt dazu. Verbunden mit den Verbesserungen bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Stichwort Kinderbetreuung – die ja jetzt erst kommen werden, wird das mit dazu beitragen, dass dann der Fundus noch größer wird als die von Ihnen eben beschriebenen 200. Ich glaube, dass der damit verbundene Dialog, den Sie am Ende beschrieben haben, der richtige Weg ist, um hier zu Veränderungen zu kommen.

Abg. **Christel Humme** (SPD): Zurück zu den Lösungsmöglichkeiten und zu den Möglichkeiten, das Schweizer Modell auf Deutschland zu übertragen: Vielleicht könnten Frau Strub und auch Frau Ziegler eine Einschätzung geben, ob dieses Schweizer Modell ein Instrument sein könnte, um auch hier



in Deutschland für Entgeltgleichheit zu sorgen und ob auch die Überwachung der Vergabe von öffentlichen Aufträgen ein zielführendes Instrument sein könnte, um Frauen bei der Entgeltgleichheit zu unterstützen.

Frau **Silvia Strub** (BASS): Sie nennen jetzt zwei Instrumente, aber ich habe das Gefühl, das ist das Gleiche. Das Lohngleichheitsinstrument wird auch bei der Vergabe von öffentlichen Aufträgen eingesetzt. LOGIB wurde im Hinblick auf die öffentlichen Aufträge entwickelt. Es wäre sicherlich sinnvoll, wenn man eine ähnliche gesetzliche Handhabe hätte. Wie schon gesagt, bringt das Instrument alleine auch auf freiwilliger Basis schon sehr viel. Es kann die Firmen darin unterstützen, von sich aus zu überprüfen, wo sie stehen und dementsprechend Maßnahmen einzuleiten. Wir hatten in der Schweiz Firmen, die das von sich aus angewendet und dann aufgrund der Ergebnisse zum Teil massive Lohnkorrekturen bei den Frauen vorgenommen haben. Es ist aber nur ein kleiner Teil, den man über die Freiwilligkeit erreicht. Es ist also sicherlich von Vorteil, wenn man auch ein Gesetz im Hintergrund hat, das es dem Staat ermöglicht, Kontrollen durchzuführen. Ob das über das öffentliche Beschaffungswesen läuft oder über eine andere Stelle – da gibt es verschiedene Möglichkeiten.

Frau Dr. **Astrid Ziegler** (WSI): Zur Übertragung von LOGIB auf Deutschland kann ich im Moment nichts sagen. Ich habe in meiner Stellungnahme schon darauf hingewiesen, dass man das erst einmal wissenschaftlich untersuchen müsste, und zwar im Hinblick auf die gewählte Methode und auch auf die betrieblichen Daten, die dort einfließen. Dr. Klös hat bereits auf die Verdienststrukturerhebung hingewiesen. Das muss man aber noch einmal trennen. Dr. Klös hat eher die volkswirtschaftliche Ebene im Blick gehabt, aber LOGIB setzt an dem Betrieb an. Da muss man zunächst schauen, welche Daten in deutschen Betrieben zur Verfügung stehen und wie die Schweizer hier vorgehen. Man müsste schauen, ob es selbstverständlich ist, dass alle schweizer Betriebe alle für LOGIB erforderlichen Einkommensdaten auch zur Verfügung haben. Der dritte Punkt sind die institutionellen Bedingungen, die wir in Deutschland vorfinden und die wir in der Schweiz vorfinden. Von daher kann ich jetzt nicht sagen, es ist übertragbar oder es ist nicht übertragbar.

Die zweite Frage betraf die Vergabe von öffentlichen Aufträgen. Ich würde das auch auf öffentliche Subventionen erweitern, die auch an die Wirtschaft gehen. Die Frage ist, ob man es nicht mit Sanktionen belegen kann, wenn man in dem Bereich Einkommensunterschiede von Frauen und Männern vorfindet. Wir haben in dieser Runde bis jetzt eher über Freiwilligkeit geredet. Die Entwicklungen in den letzten Jahren zeigen uns, dass die Freiwilligkeit nicht so zielführend ist. Das heißt also, auch in Deutschland brauchen wir Sanktionen. Sanktionen bedeuten, dass es auch ökonomisch „weh tun“ muss. Ich sehe darin auch für die zukünftige Diskussion in Deutschland einen Hebel, um hier anzusetzen und um die Diskussion mit dem Kriterium der guten Arbeit zu verbinden. Das heißt also, dass man das Kriterium guter Arbeit mit Entgeltgleichheit koppelt und Sanktionen für die deutsche Wirtschaft vergibt. Dann würden Unternehmenssubventionen nur fließen, wenn belegt werden kann, dass Unternehmen in ihrem Betrieb Frauen und Männer nach dem Prinzip der Entgeltgleichheit entlohnen.

Frau **Silvia Strub** (BASS): Ich möchte zur Übertragbarkeit von LOGIB ergänzen, dass ich mir im

Vorfeld dieser Anhörung die VSE-Daten angeschaut habe. Es ist grundsätzlich möglich, das zu übertragen. Das geht nicht eins zu eins, weil nicht alle Kriterien genau gleich erhoben sind. Es ist aber auf jeden Fall mit gewissen Anpassungen möglich.

Abg. **Caren Marks** (SPD): Ich habe noch eine Frage an Frau Professor Maier. Was wäre erforderlich, um die MINT-Berufe für Frauen wirklich attraktiv zu machen? Der Forderung nach einer Bringschuld für Frauen, die heute auch schon vorgetragen wurde, steht meines Erachtens kein wirklich angemessenes Angebot seitens der Wirtschaft gegenüber.

Frau Prof. Dr. **Friederike Maier** (FHW): Die Frage, wie man Berufe für das andere Geschlecht öffnet, ist einerseits ein Thema, über das wir bereits seit 30 Jahren diskutieren. Seit mindestens 30 Jahren gibt es die Frage, wie kann man diese geschlechtsspezifische Segregation des Arbeitsmarktes in Bezug auf Berufe aufheben. Das hat in gewissen Punkten Berufe geöffnet. Insbesondere im akademischen Bereich gibt es in vielen Berufen steigende Frauenanteile. Wir haben steigende Anteile von Frauen in akademischen Berufen, die jetzt gemischt besetzt sind, also beispielsweise die Juristen und die Wirtschaftswissenschaftler. Das sind jetzt alles gemischte Berufe und keine Männerberufe mehr. Die Öffnung von Berufen für Männer und Frauen ist aus meiner Sicht an sich ein gutes Ziel. Auf der anderen Seite bin ich etwas skeptisch, ob man darüber den Abbau von Lohnungleichheit befördern kann. Es gibt beispielsweise Studien zu den Wirtschaftswissenschaftlerinnen oder den Juristinnen, die die Entwicklung bei gleich Ausgebildeten in gemischten Berufen zeigen. Der Einstieg im Arbeitsmarkt ist noch ganz normal, und nach kürzester Zeit gibt es Lohnunterschiede. Diese Unterschiede entstehen auf subtile Art und Weise über die Zuweisung von bestimmten Aufgaben, über die Positionierung im betrieblichen Geschehen. Das sind ganz interessante Mechanismen, die wir im Einzelnen auf betrieblicher Ebene nachvollziehen können, aber auch in Betriebsstudien herausfinden. Dann stellen wir fest, dass der Lohnunterschied auch unabhängig von der Erwerbsunterbrechung einsetzt. Also auch Frauen, die gar nicht erwerbsunterbrechen, haben, wenn man sie sozusagen rückblickend verfolgt, nach 20 Jahren erhebliche Lohnunterschiede. Das heißt also, es gibt auch eine Diskriminierung, die an das Geschlecht an sich gebunden ist. Die Diskriminierung hat damit zu tun, dass wir Frauen und Männer als solche erkennen, wahrnehmen und unterschiedlich einsetzen. Das heißt für mich also, dass man die Frage der Aufhebung horizontaler Segregation im Sinne von „Wir wollen einen gemischt-geschlechtlichen Arbeitsmarkt in allen Berufen“ diskutieren kann, dies aber nicht ernsthaft der Lösungsansatz ist. Ich finde, wir müssen nicht erst Männer in schlecht bezahlte Berufe bringen, um sie aufzuwerten. Man kann diese Berufe auch aufwerten, bevor Männer dort sind. Genauso haben wir auch schlecht bezahlte Männerberufe, und dort wollen wir die Frauen auch nicht hineinbringen.

Die Frage der Auflösung der Geschlechtersegregation auf der Berufsebene ist deshalb aus meiner Sicht nicht zentral – obwohl ich dafür bin, darum zu kämpfen, weiterhin mehr Frauen in technische Berufe zu bekommen. Vorhin fiel die Bemerkung, die Frauen gingen nicht in die modernen Berufe. Ich würde sagen, die Frauen sind in den modernen Berufen. Sie sind Altenpflegerinnen, sie sind in Berufen, wo die Gesellschaft erheblichen Bedarf hat. Diese Berufe werden aber schlecht bezahlt. Das hat aber nichts damit zu tun, ob sie modern sind und ob wir sie brauchen, sondern hat etwas mit

der Wertigkeit, der Macht der Gewerkschaften und vielen anderen Dingen zu tun. Deswegen bin ich für einen gesetzlichen Mindestlohn, der alle diese Branchen mit einschließt und würde dies nicht gerne nur den Tarifparteien alleine überlassen. Im Hinblick auf die Segregation wiederum müssen wir tatsächlich bei der vertikalen ansetzen, also bei der Frage, wie bekommen wir mehr Frauen in gut bezahlte Positionen. Das ist aus meiner Sicht ein zentraler Punkt. Bei den niedrig entlohnten Tätigkeiten finde ich nicht, dass wir auf eine Mischung setzen müssen. Da wäre es mir wichtiger, wie wir diese Tätigkeiten besser bewertet bekommen.

Stellv. **Vorsitzende**: Vielen Dank. Damit sind wir am Ende der Fragezeit der SPD-Fraktion. Frau Dr. Möllring, bitte.

Abg. Dr. **Eva Möllring** (CDU/CSU): Meine erste Frage richtet sich an Frau Strub und Frau von Reden und bezieht sich noch einmal auf LOGIB. Frau Strub, wie schätzen Sie den Arbeitsaufwand für LOGIB für kleine, mittlere und große Unternehmen ein und haben sie sich darüber beschwert? Frau von Reden, wie ist das bei Ihnen mit Ihrem Market-based Assessment?

Frau **Silvia Strub** (BASS): Der Arbeitsaufwand für die Unternehmen steht und fällt damit, welche Daten die Unternehmen wie schon aufbereitet haben. Das ist ganz unterschiedlich. In der Schweiz ist es so, dass die Firmen alle zwei Jahre Daten für die Lohnstrukturerhebung bereitstellen müssen. Es gibt solche Firmen, die die Daten alle schön erfasst und regelmäßig aktualisiert haben. Andere machen das nicht, aus welchen Gründen auch immer. Für die ist natürlich der Aufwand für die Bereitstellung der Daten viel größer. Wenn eine Firma die Daten schon so erfasst hat, wie es für LOGIB notwendig ist, ist es eine Sache von einer Stunde, die Software herunterzuladen und mit den Daten zu füttern. Dann hat man die Zahlen vorliegen.

Frau Dr. **Armgard von Reden** (IBM Deutschland): Market-based Assessment – seit langer Zeit machen die großen Unternehmen Vergleiche für die einzelnen Positionen, ob sie ihre Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen angemessen bezahlen. Da gehen solche Faktoren hinein, wie lange jemand schon in der Position ist et cetera. Aufgrund dieser Branchen- und Qualitätsbewertung wird ein Profil erstellt, was beispielsweise ein IT-Architekt mit der und der Berufserfahrung im Durchschnitt einer Branche verdient. Daran kann man dann erkennen, ob jemand über oder unter der Branche liegt. Das sind also solche market-based Assessment-Untersuchungen. Die sind aber geschlechtsneutral. Da wird nicht geschaut, ob eine Frau weniger verdient, sondern es wird geschaut, wie die generelle Bezahlung ist. Davon abgesehen gibt es Positionen, die nicht so häufig sind, dass sie in diese großen Untersuchungen hineinfallen. Dafür kann man auch Individualuntersuchungen machen. Man kann also, auch über die Branchen hinweg, vergleichen, wie beispielsweise die Position eines Chief Technology Officers bezahlt wird. Es gibt also mehrere Möglichkeiten des Vergleiches der Unternehmen, die auf anonymisierte Art und Weise untereinander ausgetauscht werden.

Abg. **Katharina Landgraf** (CDU/CSU): Ich hätte noch eine Frage an Herrn Dr. Klös. Wie kann es uns gelingen, für Männer und Frauen – ich frage das als Familienpolitikerin – die Präsenzkultur aufzubrechen. Die Frage ist doch, ob sie wirklich zwölf Stunden irgendwo wuseln müssen, um als erfolg-

reich zu gelten. Können sie das nicht auch kürzer gefasst schaffen und dann mehr wertvolle Zeit für die Familie haben? An Frau Professor Maier die Frage, ob nicht die Frauen jetzt auf dem Vormarsch sind. Wir haben bessere Schülerinnen, Studentinnen, Absolventinnen. Das müsste sich doch auch irgendwie auswirken. Man fordert von uns ja sogar schon, dass wir uns um die Jungs kümmern.

Herr Dr. **Hans-Peter Klös** (IW): Vielen Dank für die Frage. Die Präsenzkultur ist meines Erachtens im Auf- und Umbruch begriffen. Wir haben zwar die Erfüllung der Prophezeiung zur Verbreitung der Telearbeit noch nicht gesehen – da gab es ja schon vor 10 bis 20 Jahren Verheißungen, dass wir in Zukunft alle zuhause arbeiten. Das ist nicht der Fall, aber es löst sich auf, und es löst sich vor allem in der geschlechtsspezifischen Betrachtung auf. Die Verbreitung von Telearbeit ist unterwegs. Das hat damit zu tun, dass auch in der familienpolitischen Ausrichtung Einiges auf den Weg gekommen ist. Der Siebte Familienbericht hat ja gesagt: Geld, Zeit, Infrastruktur. Infrastruktur ist dabei, sich zu entwickeln; den Schlussstein bildet hier sozusagen das Kinderförderungsgesetz. Geld ist mit dem Elterngeld auf den Weg gekommen. Beim Thema Zeitpolitik und der Frage nach den so genannten Unterstützungs mosaiken, die es ermöglichen Qualitätszeit in der Familie zu haben, ist sicherlich Einiges in Bewegung. Ich kann hier an das anschließen, was Herr Dercks stets betont. Das reflektiert und setzt unmittelbar an der betrieblichen Ebene an. Auch da ist die Generalaussage, dass auf der betrieblichen Ebene der Bewusstseinswandel in Bewegung gekommen ist. Deswegen erleben wir ja auch, dass diese vermeintlich weichen Themen zu ökonomisch harten Themen geworden sind. Das betrifft nicht nur die Familienpolitik, sondern auch die Bildungspolitik, die sehr elementare wirtschafts- und sozialpolitische Themen geworden sind. Insofern bin ich da etwas weniger skeptisch als Sie, dass es nicht gelänge, diese Präsenzkultur aufzulösen. Um aufrichtig zu bleiben, will ich gleichwohl hinzufügen, dass – wie ich schon vorhin sagte – der Aufstieg von Teilzeit in Führungspositionen schwieriger bleibt als der von Vollzeit. Das ist aber unabhängig davon, dass man die Präsenzkultur nicht aufbrechen könnte.

Frau Prof. Dr. **Friederike Maier** (FHW): Frauen auf dem Vormarsch – ja, wir haben einerseits tatsächlich positive Entwicklungen im gesamten Bereich der schulischen Ausbildung, der stärkeren Partizipation in den Hochschulen usw. Wir haben inzwischen viel mehr gemischte Fächer, wir haben mehr gemischte Tätigkeiten. Das ist alles ganz gut. Es ist alles auf dem guten Weg. Das spiegelt sich auch schon in unseren Statistiken wider und heißt für die Berufsanfängerinnen tatsächlich, dass sie relativ gleich einsteigen. Und dann kommt das, was auf dem Arbeitsmarkt passiert: Der Arbeitsmarkt, das heißt, die Arbeitgeber, die institutionellen Bedingungen, bewerten dieses dann unterschiedlich und der Lohnunterschied nimmt ganz rasch zu. Auch empirisch können wir feststellen, dass die positiv wirkenden Faktoren, nämlich das höhere Humankapital, durch das Geschehen auf dem Arbeitsmarkt konterkariert wird. Eine amerikanische Kollegin hat einmal geschrieben, die Frauen müssen gegen den Strom schwimmen. Wir haben also mehr Qualifikation und gleichzeitig läuft in die Gegenrichtung eine Zunahme der Lohnunterschiede. Die besser bezahlten Posten werden besser bezahlt und die schlechter bezahlten Posten werden immer schlechter bezahlt. Das bedeutet, dass die Lohnstruktur die Möglichkeiten verschlechtert, obwohl die Individuen viel bessere Möglichkeiten mitbringen. Das habe ich vorhin am Anfang meines Statements gemeint. Wenn man eine kohärente Politik auf Entgeltgleichheit konzipieren will, muss man die verschiedenen Faktoren auch tatsächlich

ansehen und schauen, was man in dem einen Bereich an Unterschieden erlaubt, die in dem anderen gerade erfolgreich abgebaut wurden. Die Bereiche, in denen wir mehr Frauen in Erwerbstätigkeit haben, sind die Minijobs und all das, was in den letzten Jahren besonders expandiert ist. Es ist ja nicht in der Vollzeitbeschäftigung. Eine Politik, die einen Niedriglohnsektor entstehen lässt und akzeptiert, der insbesondere von Frauen besetzt ist, nimmt damit hin, dass im Arbeitsmarkt Frauen und Männer wieder ungleicher werden als sie es in der Ausbildung schon einmal waren. In der Beleuchtung dessen, was man tun kann, wäre es ein wichtiger Punkt, diese Widersprüche zu sehen.

Abg. Dr. **Eva Möllring** (CDU/CSU): Noch eine Frage an Frau von Reden und Frau Raasch: Wir wissen ja, dass die Entgeltungleichheit gerade in den gehobenen Positionen noch mehr zunimmt, also gerade bei den gut qualifizierten Frauen. Welche Möglichkeiten wären für Sie realistisch denkbar, um Gehälter und Nebenleistungen aus Wirtschaft und Behörden transparenter zu machen, damit die Frauen in den höheren Positionen angemessene Entgelte und Nebenleistungen aushandeln können. Sie wissen ja oft gar nicht, was der Vorgänger verdient hat, und bleiben weit unter ihren Möglichkeiten.

Frau Dr. **Armgard von Reden** (IBM Deutschland): Vorhin wurde mehrfach gesagt, es wird nicht über Gehalt geredet. Das ist nicht mehr meine Erfahrung. Im Gegenteil, junge Frauen fragen ihre Kolleginnen sehr wohl, was sie verdienen – das allerdings in einem geschützten emotionalen Raum. Dieses alte Stigma, „Frauen reden nicht über Geld“ sehe ich besonders bei den jungen Kolleginnen nicht mehr. Was kann man tun, um festzustellen, ob man genügend verdient? Man kann das zum einen von seinem Unternehmen fordern indem man sagt: Ich hätte gerne die Vergleichbarkeiten der Branche et cetera. Das funktioniert in der Regel auch. Das Zweite ist, dass man sich insgesamt informiert, was für derartige Positionen bezahlt wird und sich vor Verhandlungen mit einem neuen oder mit dem jetzigen Arbeitgeber die dort angebotenen Packages sehr genau anschaut. Einer der strukturellen Unterschiede, warum Frauen weniger verdienen, liegt unter anderem auch an einer längeren Verweildauer in bestimmten Positionen und in Unternehmen. Frauen legen zum Teil einfach auf andere Schwerpunkte mehr Wert. Sie wollen gar nicht so häufig wechseln, wenn sie mit ihrem Job zufrieden sind. Dieses Phänomen, sich selbst Karriereziele zu setzen und damit zu schauen, welche Methoden es gibt und welche Packages man aushandeln kann, ist etwas, wo Frauen möglicherweise noch einen Nachholbedarf haben. Gerade solche Institutionen wie ein German's Women Leadership Council oder eine Betriebsbeauftragte für Frauenfragen können hier aber sehr hilfreich sein.

Frau Prof. Dr. **Sibylle Raasch** (DJB): Ich finde, die Frage hat ihre Antwort doch schon fast in sich getragen. Es geht um Transparenz, und Transparenz zu erzielen, ist eine Machtfrage. Wer mächtig oder findig genug ist, der schafft das individuell. Das Problem ist aber, dass die Frauen bisher nicht mächtig und findig genug sind, neben ihren möglicherweise auch anderen Wertsetzungen, die sie noch weniger kämpfen lassen. Es wäre doch die Frage zu stellen, warum man von der Unternehmensseite diese Transparenz nicht verlangen kann, denn die hat ja die Transparenz und enthält sie nur vor. Das ist natürlich eine Machtfrage. Wenn ich weiß, was alle verdienen, und die anderen wissen es nicht, bin ich in Verhandlungen mächtiger. Insofern müsste man hier, weil es ein wesentlicher Faktor für Entgeltungleichheit ist, die Machtverhältnisse umkehren und sagen, die Unternehmen

müssen nicht direkt sagen, wer auf welcher einzelnen Position was verdient, aber schon etwas dazu, was auf bestimmten Positionengruppen verdient wird. Dann hätten die Frauen das Problem nicht mehr. Es ist im Grunde nicht der richtige Weg, sie auf die privaten Fragen und die privaten Kontakte zu verweisen. Das ist unstaatsmännisch. Wenn der Staat sieht, dass es nicht funktioniert, muss man mehr Möglichkeiten für die andere Seite geben. Das könnte man machen.

Abg. Dr. **Eva Möllring** (CDU/CSU): Ich glaube, ich habe die Frage nicht klar genug formuliert. Ich wollte wissen, was man politisch tun kann, um diese Möglichkeiten zu eröffnen, ohne gegen Datenschutzbestimmungen zu verstoßen. Und was kann man politisch tun, um diese subtilen Arbeitsbedingungen, die Frau Professor Maier eben erwähnt hat, zu bekämpfen? Ich würde diese Frage gerne an Frau Raasch und Frau Ziegler stellen.

Frau Prof. Dr. **Sibylle Raasch** (DJB): Ich glaube, mit dem Datenschutz wird in Bereichen, wo er ganz zentral ist, zum Teil ziemlich schlampig umgegangen. Aber in den Bereichen, wo man etwas verändern möchte, wird immer sofort nach dem Datenschutz gerufen. Der Datenschutz geht doch nicht so weit, dass nicht allen Beschäftigten transparent gemacht werden könnte, welche Verdienststrukturen dieser Betrieb hat und was auf bestimmten Strukturebenen an Entgelt gezahlt wird. Der Datenschutz setzt da ein, wo mein genaues Entgelt bekannt wird und man überprüfen kann, ob ich steuerehrlich war, ob ich mein Geld ins Ausland schaffe und ähnliche Dinge. Darum geht es aber gar nicht, sondern es geht darum, in Betrieben offen zu legen, was sie für eine Struktur haben und der einzelnen Person die Möglichkeit zu geben, sich subjektiv in dieser abstrakten Struktur zu verorten. Und da, meine ich, schadet der Datenschutz nicht. In Großbetrieben gibt es natürlich ein Instrument. Die Betriebsräte haben da viel mehr Möglichkeiten als andere, die man auch offensiver nutzen könnte. Das Problem ist immer nur, wem auch die Betriebsräte das zulässig erlangte Wissen weitergeben dürfen. Da gibt es bisher noch Schweigepflichten und alles Mögliche, aber das sind Schweigepflichten, die überhaupt nicht notwendig wären, wenn die Daten abstrakter gehalten würden. Von diesen Pflichten müsste man die Betriebsräte dann entbinden, so dass sie ihr Wissen über Strukturen nach außen an die Beschäftigten weitergeben können.

Frau Dr. **Astrid Ziegler** (WSI): Zum Thema Datenschutz kann ich nichts sagen. Das ist eine rechtliche Frage und dazu hat meine Vorrednerin schon einiges gesagt. Zu dem zweiten Punkt, den auch Frau von Reden angesprochen hat, dass Frauen zu lange auf einer Stelle bleiben: Ich denke, die individuelle Seite ist die eine. Die andere Seite hat aber auch etwas mit der institutionellen Ebene zu tun. Vielleicht muss sich die Politik auch fragen, warum Frauen eigentlich so lange auf den Stellen bleiben. Weil sie sich im Familienumfeld dort eingerichtet haben, weil sie sich natürlich von der Arbeitszeit her an den Betreuungszeiten der Krippen orientieren oder nach den Schulferien usw. Wenn ihnen eine besser dotierte Arbeit angeboten wird, aber mit 20 Kilometer Entfernung, dann bricht ihr Kartenhaus natürlich zusammen. Es hat also schon etwas mit dem politischen und institutionellen Rahmenbedingungen hier in Deutschland zu tun.

Abg. Dr. **Eva Möllring** (CDU/CSU): Ich möchte auch noch die Weiterbildungsangebote ansprechen. Was können wir tun, dass nach Unterbrechungen mehr und zielführende Weiterbildungsangebote

gemacht werden. Die Frage richtet sich an Herrn Dr. Klös und Frau von Reden.

Herr Dr. **Hans-Peter Klös** (IW): Es gibt eine zunehmende Verbreitung von Kontakthalteprogrammen, Wiedereinstiegsprogrammen und spezifischen Weiterbildungsangeboten. Wir haben zweimal nacheinander einen Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit erhoben. Die Maßnahmen in diesem Bereich haben relativ stark zugenommen, liegen aber von der absoluten Verbreitung her deutlich hinter der Verbreitung von Teilzeitmodellen und von flexiblen Arbeitszeitmodellen zurück. Insoweit ist da durchaus noch Luft nach oben.

Frau Dr. **Armgard von Reden** (IBM Deutschland): Von meiner Position aus ist es relativ schwierig, die politischen Möglichkeiten zu beurteilen. Unserer Erfahrung nach ist das entscheidende Kriterium wirklich, dass die Frauen kontinuierlich versuchen, im Betriebsleben und im Arbeitsgeschäft drin zu bleiben. Das ist das wirklich ausschlaggebende Kriterium, das wir gefunden haben. Alles, was das ermöglicht, hilft auch, Entgeltgleichheit zu sichern.

Stellv. **Vorsitzende**: Vielen Dank. Wir kommen jetzt zur Fragerunde der FDP. Frau Lenke, bitte.

Abg. **Ina Lenke** (FDP): Herr Dr. Dercks, Herr Dr. Klös, ich weiß, dass der Deutsche Industrie- und Handelskammertag ganz spezielle, gute Tipps auch für mittlere Unternehmen hat. Ich halte die für sehr gut, weil es auch um die Praxis und nicht nur um die Theorie geht. Insbesondere Sie, Herr Dr. Klös, haben ja die zeitliche Unterbrechung von Frauen in der Familiephase ganz besonders zur Entgeltungleichheit herangezogen. Wir haben hier jetzt aber gehört, dass es nicht nur das ist, sondern auch speziell das Geschlecht – einfach, weil wir anders aussehen und weil wir anders sind. Ich würde gerne wissen, welche betrieblichen Maßnahmen zur Entgeltgleichheit Sie beide für besonders erfolgversprechend halten. An Frau Ganser die Frage, welche Instrumente Sie im öffentlichen Dienst vorschlagen, um Männer mehr für Teilzeitbeschäftigung zu interessieren. Wir haben das Bundesgleichstellungsgesetz für die oberen Behörden des Bundes, und wenn man sich den Evaluationsbericht anschaut sieht man, dass die verbesserten Bedingungen für Teilzeitbeschäftigung die Frauenquote von über 90 Prozent noch einmal um zwei bis drei Prozent hochgezogen haben. Das bedeutet, solche Hilfen für Teilzeitbeschäftigung werden wiederum nur von Frauen in Anspruch genommen. Das halte ich für ein negatives Ergebnis eines Bundesgleichstellungsgesetzes. Das ärgert mich ganz furchtbar. Von daher ist so ein Gleichstellungsgesetz meines Erachtens nicht hilfreich, was die Teilzeitbeschäftigung von Männern angeht. Deshalb meine Frage, welches Ihre best-practice-Beispiele sind.

Herr Dr. **Achim Dercks** (DIHK): Zur Frage, wie man auf betrieblicher Ebene Entgeltgleichheit fördern kann, sind die Antworten diejenigen, die wir schon einige Male gehört haben. Es geht vor allen Dingen darum, jungen Frauen, die es im Moment ja immer noch mehr betrifft als junge Männer, eine schnelle Rückkehr zu ermöglichen, so sie es denn wünschen. Das führt nach den Untersuchungen, die auch Herr Klös geschildert hat, dazu, dass die Entgeltungleichheiten sich nicht so entwickeln, wie das bei längeren Pausen der Fall ist. Hier sind mit dem geplanten Ausbau der Kinderbetreuung, verbunden mit dem Elterngeld und der Elternzeit, ja auch politische Schritte eingeleitet, die in die richti-

ge Richtung gehen. Das scheint mir ganz wichtig zu sein. Der zweite Punkt ist das Thema Weiterbildung in allen Phasen, sowohl während der Elternzeit als auch davor und danach. Das ist ein ganz wichtiges Element, wo auch die Betriebe durchaus in der Verantwortung stehen, mehr zu tun als in der Vergangenheit – auch vor dem Hintergrund des drohenden Fachkräftemangels. Ich glaube, dass gerade bei Frauen manchmal sogar eine größere Bereitschaft besteht als bei den Männern, sich da zu engagieren, so dass auch das eine Chance ist.

Die Präsenziologie – ich sage auch manchmal, die Tonnenideologie im Hinblick auf die Stundenzahl – ist ein weiteres Thema, das angesprochen wurde. Das spielt in den Köpfen eine Rolle. Das ist so. Es ist ein ganz wichtiger Punkt, hieran weiter zu arbeiten. Man muss den Betrieben klarmachen, dass es auch eine win-win-Situation sein kann, nicht darauf zu achten, wie lange jemand an seinem Schreibtisch klebt, sondern wie die Ergebnisse und der Output sind. Aber auch da geht es nicht über Drohungen, sondern darüber, dass man an guten Beispielen, die man auch nachrechnen kann, nachweist, dass das eine mit dem anderen nicht durchgängig etwas zu tun hat. Der letzte Punkt ist die auch für mich spannende Frage, wie man im Rahmen von Teilzeit dann doch zumindest mehr Karriere ermöglichen kann als bislang. Dass es da Grenzen gibt, ist auch irgendwo klar. Aber über die braucht man sich im Moment noch nicht unterhalten, denn es gibt mehr Spielraum. Es ist ganz wichtig, da gute Beispiele zu entwickeln und auch eine Kultur in den Betrieben zu ermöglichen, das hinzubekommen. Da können große Unternehmen Vorbild sein, sofern sie übertragbare Modelle als erste entwickeln. Andere Dinge sind nicht übertragbar. Aber als jemand, der selbst Führungsaufgaben hat und mit solchen Fragen konfrontiert ist, kann ich aus eigener Erfahrung sprechen. Das ist ein ganz wichtiger Punkt, der auch durch die höhere partnerschaftliche Verteilung der Arbeit in den Familien immer mehr auf die Betriebe zukommt. Da müssen wir gemeinsam Lösungen finden.

Herr Dr. **Hans-Peter Klös** (IW): Ich kann dem nicht viel hinzufügen. Die Dauer der Erwerbsunterbrechung hat zwei Implikationen. Erstens brauchen wir eine Sicherung des bereits erworbenen Wissens. Das setzt voraus, dass Weiterbildung möglich ist und bleibt und dass die Abschreibung auf das erworbene Wissen dadurch vermindert wird, dass die Unterbrechung kurz bleibt. Das zweite ist, das Thema Zeitpolitik systematisch in das Zentrum von betrieblichen Maßnahmen zu stellen, möglicherweise noch etwas stärker als bisher.

Frau **Petra Ganser** (ver.di): Teilzeit für Männer – ich denke, die Instrumente sind da. Sie müssen von den Männern genutzt werden, wenn die Betriebskultur es denn zulässt und es zur Selbstverständlichkeit wird, dass auch ein Mann eine Auszeit für Kinder nimmt, dass aus der Teilzeitarbeit keine Nachteile entstehen. Wie gesagt, es müsste imagefördernd sein, die Betriebskultur muss es zulassen, so dass es zur Selbstverständlichkeit wird, dass auch Männer in Teilzeit gehen.

Abg. **Ina Lenke** (FDP): Frau Professor Maier, ich würde Ihnen gerne widersprechen. Sie haben gesagt, ein Mindestlohn wäre ok, da die Frauen sehr schlecht bezahlt seien. *Ich* finde, man sollte zuerst die Struktur des Steuerrechts und des Steuerklassenrechts auf den Prüfstand stellen. Wenn wir bei Steuerklasse V ein hohes Brutto und ein niedriges Netto haben, dann kommen sie in die Ebenen des Mindestlohns. Aber sie kommen nur dahin, weil wir beim Steuerklassenrecht so unflexibel sind. Des-



halb müsste unsere frauenpolitische Forderung zuerst sein – obwohl meine Partei noch nicht so weit ist – eine Individualbesteuerung statt des Ehegattensplittings zu haben. Damit hängt auch die Steuerklasse V zusammen. Das Ehegattensplitting hilft uns Frauen gar nicht. Das haben Sie ja ausgeführt. Wenn beide gleich verdienen, bringt es überhaupt nichts. Weil unser Steuerrecht so kompliziert ist, wissen das die Frauen aber nicht. Ich glaube, vor dem Mindestlohn kann noch vieles andere gemacht werden. Was sagen Sie dazu?

Stellv. **Vorsitzende:** Frau Lenke, ich glaube, das war eher ein Statement als eine Frage. Wir haben das alle zur Kenntnis genommen und Ihre Zeit ist ohnehin abgelaufen. Wir kommen damit zur Frageunde der Fraktion DIE LINKE. Frau Dr. Tackmann, bitte sehr.

Abg. Dr. **Kirsten Tackmann** (DIE LINKE.): Ich kann ja mit der Rhetorik kurz weiter machen. Mich überrascht schon, wie gelassen die beiden Vertreter der deutschen Wirtschaft hier über das Thema Entgeltdiskriminierung reden. Deutschland steht auch im EU-Vergleich am Ende der Liste. Ich hätte deshalb erwartet, dass hier heute schon etwas konkreter und verbindlich gesagt wird, wie wir das gemeinsam ändern können. Ich denke, das ist ein gesellschaftlicher Skandal. Wir reden hier nicht über irgend etwas, sondern darüber, dass Frauen 24 Prozent oder mehr Einkommenseinbußen haben, nur weil sie Frauen sind. Hier müssen wir etwas konstruktiver miteinander umgehen. Deswegen frage ich Frau Liebscher ganz konkret. Sie hatten vorhin proaktive Maßnahmen angesprochen, also eine proaktive Gesetzgebung. Es wurde ja auch schon der Hinweis auf eine Entgeltdiskriminierungskommission gegeben. Welche Mechanismen brauchen wir, um durch staatliche Maßnahmen die Entgeltdiskriminierung zu unterbinden? Die zweite Frage bezieht sich auf die Antidiskriminierungsstelle. Welche Änderungen bei der Antidiskriminierungsstelle brauchen wir, damit sie sich auch in diesen Streit einmischt und die Entgeltgleichheit voranbringt?

Frau **Doris Liebscher** (ADB): [Lücke in der Bandaufzeichnung] ... Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen verpflichtet. Dazu ist heute schon viel gesagt worden. Frau Raasch und auch Frau Maier haben das Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft schon angesprochen. Die freiwillige Vereinbarung mit den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft hat die gewünschten Ergebnisse nicht gebracht. Insofern plädiere ich für ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft. Das andere ist die Frage nach der Arbeitsbewertung und danach, wie man das unabhängig von freiwilligen Vereinbarungen regeln kann. Das kann man über den TVöD machen, den Frau Raasch ebenfalls schon angesprochen hat. Aber es gibt natürlich auch die Möglichkeit, ein verpflichtendes Gesetz zur Entgeltgleichheit in kollektiven Entgeltsystemen einzuführen. Dafür gibt es schon Vorbilder, beispielsweise den Pay Equity Act von Ontario. Das ist auf jeden Fall erfolgreicher als das, was wir mit freiwilligen Vereinbarungen in Deutschland erreicht haben. In Ontario reden wir nicht über 23 Prozent wie hier in Deutschland. Man kann sich natürlich die Frage stellen, wie so ein Gesetz aussehen muss, damit es tatsächlich wirksam ist. Da kann man natürlich auch von Ontario lernen. Das bringt mich schon zum nächsten Punkt. Es muss nämlich eine unabhängige Kontrollkommission geben. Es muss eine unabhängige Kontrolle der Umsetzung in der Praxis geben. Wir brauchen also zum einen ein Verfahren und zum anderen Institutionen, die kontrollieren, dass diese Verfahren auch richtig ablaufen. So eine Institution haben wir in Deutschland noch nicht. Auch da hilft ein Blick in andere Staaten, zum Beispiel nach Norwegen, wo es

jetzt eine Equal Pay-Commission gibt. Zum Beispiel nach Österreich, wo es die Gleichbehandlungskommission gibt, wo es die Gleichbehandlungsanwaltschaft gibt. In Deutschland ist dieses Gremium noch nicht gefunden. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes ist es nach meiner Einschätzung nicht, weil es dort an Unabhängigkeit fehlt. Die Betroffenenverbände sind überhaupt nicht damit zufrieden, wie die Antidiskriminierungsstelle des Bundes bis jetzt agiert. Bis jetzt ist es eine einseitige Ausrichtung auf den Pakt mit der Wirtschaft. Der Pakt mit der Wirtschaft ist wichtig, aber dabei kann es nicht stehen bleiben. Deswegen ein Plädoyer, diese Antidiskriminierungsstelle vom BMFSFJ abzukoppeln bzw. unabhängig davon eine andere Art von Equal Pay-Kommission einzurichten.

Abg. Dr. **Kirsten Tackmann** (DIE LINKE.): Ich möchte Herrn Klös und Herrn Dercks noch einmal kurz fragen: Wenn Sie feststellen, dass unter anderem Teilzeitarbeit zu den Gründen der Entgeltdiskriminierung gehört, warum reden wir dann über eine Umverteilung der Teilzeitarbeit und nicht über eine Verkürzung der Regelarbeitszeit? Die würde ja dann alle treffen.

Herr Dr. **Hans-Peter Klös** (IW): Weil wir gerade eine Normalisierung der sich im europäischen Durchschnitt befindlichen Arbeitszeit in Deutschland haben. Ich würde aus volkswirtschaftlichen Gründen dringend davon abraten, eine neue Diskussion über die Umverteilung von Arbeitszeit und über die Verkürzung von Arbeitszeit zu führen.

Herr Dr. **Achim Dercks** (DIHK): Ich glaube, es ist einfach eine Frage der jeweiligen Präferenzen, die man auch akzeptieren sollte. Wir wissen, dass es zum einen deshalb Teilzeitarbeit gibt, weil die Betroffenen gerne Teilzeit arbeiten möchten, auch mit Blick auf die Kombination von familiären und beruflichen Aufgaben. Es gibt auch andere Fälle, in denen jemand Teilzeit arbeitet und lieber mehr arbeiten würde. Es scheint mir aber der falsche Weg zu sein, hier mit groben Gesamtkonzepten vorzugehen. Die Menschen sollten zunehmend selbst entscheiden, wie viel sie arbeiten. Die Freiheit kann man ihnen geben, indem man die Kinderbetreuung verbessert. Dann gibt es für Eltern auch mehr Potenzial, länger zu arbeiten als bisher.

Stellv. **Vorsitzende**: Vielen Dank. Wir kommen jetzt zur Fragerunde der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN. Frau Schewe-Gerigk.

Abg. **Irmingard Schewe-Gerigk** (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Ich habe noch zwei Fragen an Frau Ganser. Die erste Frage bezieht sich auf das Gleichstellungsgesetz für den öffentlichen Dienst. Das Gesetz sieht vor, im Falle einer Unterrepräsentanz von Frauen bei gleicher Qualifikation den Frauen den Vorzug zu geben. Eine große Sperre für die Lohngleichheit liegt ja auch in den Beförderungen. Das heißt, die Beurteilungskriterien für Beförderungen sind meines Erachtens noch sehr einseitig an Männererwerbsbiografien orientiert. Sind das Maßnahmen, die verändert werden müssen? Denn dann ist die gleiche Qualifikation nicht gegeben und man sagt, der Mann hat diese und jene weitere Fähigkeit und dann brauchen wir das Gesetz gar nicht mehr anzuwenden. Das wäre auch eine Antwort auf die Frage von Ina Lenke. Was müsste also bei den Beurteilungskriterien für den öffentlichen Dienst getan werden, wobei das natürlich auch für die Privatwirtschaft gilt. Die zweite Frage: Es wurde gerade Ontario angesprochen und dieser Ausschuss ist ganz gezielt nach Kanada gefahren, um

sich mit diesem Problem auseinander zu setzen. In Kanada setzen die Gewerkschaften den gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit durch, indem sie alle Tätigkeiten genau auflisten und schauen, ob Männer und Frauen gleichermaßen betroffen sind. Unternehmen zahlen sogar in einen Fonds ein. Wenn festgestellt wird, dass eine Frau zu wenig verdient hat, bekommt sie das alles nachgezahlt, entweder vom Unternehmen direkt oder aus diesem Fonds. Frau Ganser, können Sie sich so etwas für Deutschland vorstellen?

Frau **Petra Ganser** (ver.di): Vorstellen kann ich mir sehr viel. Es ist nur die Frage, ob wir dies auch umgesetzt bekommen. Ich denke, da rennen Sie bei uns offene Türen ein. Wir würden gerne Vieles mit den Arbeitgebern verabreden. Aber ob die Arbeitgeberseite bereit ist, das mit uns umzusetzen, ist dann die andere Frage. Die Einführung von Töpfen, aus denen die Aufwertung bezahlt werden kann – ich denke, ja, das ist ein gangbarer Weg. Wenn man neue Entgeltsysteme einführt und feststellt, dass Tätigkeiten aufgewertet werden müssen, kann ich mir auch vorstellen, das über Stufenpläne gestreckt auf zwei bis drei Jahre zu machen. Es gibt also schon Möglichkeiten, um das anzupassen. Da sind der Phantasie keine Grenzen gesetzt. Die Frage nach den Beurteilungskriterien: In der Tat, sie müssen überprüft werden. Wenn ein Beurteilungskriterium „Flexibilität“ ist und das als ständige Abrufbarkeit und Verfügbarkeit auch außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit definiert wird, dann können das Menschen mit Kinderpflichten natürlich schwerlich erfüllen, unabhängig davon, ob es Männer oder Frauen sind. Deshalb müsste kritisch hinterfragt werden, wie die Kriterien definiert sind, was dahinter verborgen wird und ob die Wirkungen für Männer und Frauen unterschiedlich sind.

Abg. **Irmingard Schewe-Gerigk** (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Wer müsste denn diese Beurteilungskriterien verändern?

Frau **Petra Ganser** (ver.di): In erster Linie die, die diese Kriterien zur Anwendung bringen wollen. Beurteilungskriterien sind nicht unbedingt Verhandlungsmasse für die Tarifvertragsparteien, sondern das sind betriebliche Umsetzungen. Ein Beurteilungssystem wird in den Betrieben umgesetzt. Es kann Rahmentarifverträge geben, die bestimmte Elemente wie Bezahlung und auch einige Kriterien regeln. Die Ausgestaltung ist aber in der Regel betrieblich.

Stellv. **Vorsitzende**: Damit sind wir am Ende dieser Anhörung. Vielen herzlichen Dank für die Teilnahme.

**Schluss der Sitzung: 17:00 Uhr**

Kerstin Griese, MdB  
**Vorsitzende**

Ekin Deligöz, MdB  
**Stv. Vorsitzende**