

zu BT-Drs. 16/11175, 16/11192, 16/8784

**Dr. Armgard von Reden,
Leiterin des IBM Verbindungsbüro,
und Vorsitzende des IBM German Women's Leadership Council.**

Die Antworten beschränken sich auf die für die IBM maßgeblichen Fragen,

**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?

Aufgrund von Kindererziehungszeiten und privaten Aufgaben in der Familie unterbrechen Frauen deutlich häufiger ihre Berufstätigkeiten. Diese Ausfallszeiten können dazu führen, dass Frauen im Vergleich zu Männern über die Jahre weniger an Gehaltserhöhungsrunden teilnehmen, woraus Gehaltsunterschiede resultieren können.

In der IT-Industrie wird die Gehaltshöhe auch wesentlich durch die einschlägige Berufserfahrung bestimmt. Erfahrungsgemäß sind aber die Unterschiede in der IT Branche geringer als in anderen Branchen.

Die Basis für die Bezahlungen sind sogenannte „Market based Adjustments“ und die individuelle Leistung des Mitarbeiters, der Mitarbeiterin. Der Tarifvertrag verhindert ferner eine Diskriminierung nach Geschlechtern.

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...)

- Die in den Betrieben vereinbarten Regelungen zur Vereinbarung von Beruf und Familie ermöglichen lange Erziehungszeiten, die die unter 1. erwähnten Ausfallszeiten nicht reduzieren.
- Die Betreuungsmöglichkeiten für U3 Kinder sind besonders knapp, so daß dies einer der Hauptgründe, für die ErwU ist.

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?

Siehe Antwort zu Punkt 4.

Zusätzlich kann ein weiterer Grund in unterschiedlichen Präferenzen von Frauen und Männern liegen (mehr Betonung von work/life Integration) bei Frauen und die mangelnde Kenntnis von den möglichen Instrumenten zur Entgeltgleichheitsfeststellung bei allen beteiligten Parteien.

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?

Dies ist in der IBM nicht der Fall. Als Arbeitgeber haben wir in unseren Unternehmensgrundsätzen (Diversity) verankert, Arbeitsbedingungen zu schaffen, durch die niemand ausgegrenzt oder benachteiligt wird. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter ist einzigartig und wird dabei unterstützt, die persönlichen Fähigkeiten zu entwickeln und optimal einzusetzen - unabhängig von Geschlecht, Alter, Behinderung, Rasse, ethnischer Herkunft, Religion, Weltanschauung etc.

Eine Studie über die letzten 15 Jahre hat gezeigt, dass es in der IBM bei gleichen Konditionen (z. B. Berufserfahrung, Einstufung, Leistung) zu keinen Gehaltsunterschieden zwischen Frauen und Männern kam.

5. Gibt es strukturelle Ursachen für Entgeltungleichheit und welche sind dies?

Es gibt keine strukturellen Ursachen für Entgeltungleichheiten in der IBM. Das Geschlecht ist bei den jeweiligen Gehaltsprogrammen in der IBM kein Kriterium. Hier werden natürlich die Unternehmensgrundsätze und die gesetzlichen Rahmenbedingungen (z. B. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) beachtet. Da Entgeltprogramme mit Gewerkschaft und Mitbestimmung vereinbart werden, findet eine zusätzliche Kontrolle statt.

Bei IBM wird bei den Einstellgehältern, bei der Einstufung, bei Beförderungen, bei Gehaltserhöhungen und den Tarifgehältern nicht nach Geschlecht differenziert.

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

Für IBM nicht relevant (siehe Punkt 4. Diversity).

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?

Die gesetzlichen Vorgaben des AGG etc. sind unseres Erachtens nach klar und deutlich und ausreichend.

Die weitere Qualifizierung von Frauen und die verstärkten Möglichkeiten der Kinderbetreuung, auch der flexiblen Kinderbetreuung würden helfen, die EerU zu verringern und damit die Entgeltungleichheiten zu verringern.

8. Welche Maßnahmen seitens der Verbände wurden bereits ergriffen bzw. würden Sie für sinnvoll erachten?

Die Verbände wie die Unternehmen engagieren sich bereits in Kampagnen zur Förderung der Qualifizierung von Frauen oder der „erweiterten“ Berufswahl auf die MINT Berufe.

9. Welche Ursachen sind hinsichtlich der ungeklärten Lohnunterschiede von 10 bis 15 % denkbar, und wie könnte diesen wirksam begegnet werden?

Siehe Antwort zu Punkt 1.

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?

Nach den Diversity / Entgeltstudien lassen sich keine Wechselwirkungen aufzeigen.

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

Für IBM nicht relevant (siehe Punkt 4. Diversity).

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?

Etwas flapsig gegengefragt: Wer kennt eine daily Soap des Fernsehens, in der eine Ingenieurin, Informatikerin, oder technisch arbeitende coole Frau auch nur in der kleinsten Nebenrolle vorkommt?

Es wird unser Erfahrung nach zu wenig über „Rollmodels“ aus technischen Bereichen kommuniziert

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?

- Nach Studien in den USA haben Jungen und Mädchen bis ca. zum Alter 11 – 13 das gleiche Interesse für Technik. Eine Möglichkeit mit der man in den USA gute Erfahrungen gemacht hat, sind alters- und geschlechtsspezifische Technikcamps.
- Die Berufe in der Techniksparte ändern sich ständig, die meisten in der IT werden in 10 Jahren in Berufsfeldern und mit Techniken arbeiten, die heute noch nicht existieren. Es ist vermutlich nicht einfach für die Berufsberatung des Arbeitsamtes mit derartigen Entwicklungen Schritt zu halten, dh. das Wesen und der Auftritt der Berufsberatung müsste möglicherweise noch weiter verändert werden.
- Ein kleines Beispiel: Die Webseite der Bundesagentur für Arbeit www.berufenet.de und die dort vorgenommene geschlechterspezifische Verteilung bei der Darstellung der Berufe der IT- und Designbranche.

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?

Siehe Antwort zu Punkt 1. und 2. Möglicherweise führt die Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter zu einer Verringerung, aber der Anteil ist zur Zeit noch so gering, daß uns noch keine gesicherten Erkenntnisse vorliegen.

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?

Auch im Vergleich mit anderen Ländern scheint die gesicherte Kinderbetreuung das entscheidende Kriterium zu sein.

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?

Bei IBM wird bei Einstufung und den Tarifgehälter nicht nach Geschlecht differenziert.

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?

Die Möglichkeiten Entgeltgleichheit und Beförderungen einzuklagen erachten wir für sehr hoch, speziell auch durch die Einführung des AGG.

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?

Hier halten wir die existierenden Instrumente für ausreichend. Durch Verbandsklage können die Ansprüche an „Dritte“ abgetreten werden. Dadurch würde ein möglicher Mißbrauch des Klagerechts erleichtert und das Vertrauensverhältnis zwischen Unternehmen und Mitarbeiterin gestört.

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

Hier halten wir die existierenden Möglichkeiten für ausreichend, wie z.B. neben der Klagemöglichkeit die Möglichkeit die unternehmensinterne und die Antidiskriminierungsstelle des Bundes anzusprechen.

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?

Das AGG beschreibt klar die Entgeltgleichheit und ist ein geeignetes Instrument. Da in IBM keine Entgeltdifferenzierung nach Geschlecht stattfindet, sind Klagen nicht relevant.

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?

Dieser Grundsatz geht schon heute aus dem AGG hervor.

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?

Wir halten keinen Handlungsbedarf für erforderlich. Wichtiger scheint es zu sein, das Kernproblem, Aussetzen der Erwerbstätigkeit, zu verringern durch die Möglichkeiten der besseren Kinderbetreuung.

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?

Wir halten keine weiteren gesetzlichen Maßnahmen für erforderlich. Wir empfehlen den Firmen in Ihren Unternehmensgrundsätzen die Gleichbehandlung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fest zu etablieren (siehe Punkt 4. Diversity). Hier kann effektiv etwas bewirkt werden, wenn Unternehmen sich damit voll identifizieren und es in das Management- und Bewertungssystem einbauen.

III. Betrieblicher Rahmen

32. Welche rechtlichen Möglichkeiten gibt es für den Gesetzgeber, die Tarifvertragsparteien zu verpflichten, Entgeltsysteme auf Diskriminierungen zu überprüfen und diese abzubauen?

Die Tarifparteien selbst haben das Ziel, Entgeltdiskriminierungen zu vermeiden. Daher halten wir keine gesetzlichen Vorgaben an die Tarifparteien für erforderlich.

33. Welche unabhängige institutionelle Unterstützung der Tarifpartner halten Sie für notwendig?

Hier halten wir keine institutionelle Unterstützung für erforderlich.

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 erfolgsversprechend scheinen, um die Bewertung von Tätigkeiten, die (überwiegend) von Frauen ausgeübt werden, der Bewertung von Tätigkeiten, die (überwiegend) von Männern ausgeübt werden, anzugleichen?

Moderne Arbeitsbewertung und tarifliche Regelungen unterscheiden nicht nach Geschlecht. Tätigkeiten in der IT-Industrie können sowohl von Frauen als auch von Männern ausgeübt werden. Nach Geschlecht unterschiedliche Bewertungssysteme führen zu Diskriminierung.

35. Aus welchem Grund finden neue diskriminierungsfreie Bewertungsverfahren in die Tarifverhandlungen so schwer Eingang?

Dies ist für IBM nicht nachvollziehbar, da beide Tarifparteien diskriminierende Bewertungsverfahren nicht akzeptieren.

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?

[Weiterbildungsangebote stehen bei IBM allen Arbeitnehmern zur Verfügung.](#)

Welche Bedeutung messen Sie dem Bereich der Weiterbildung bei der Entgeltgleichheit bei?

[Eine dauerhafte Weiterbildung ist bei IBM nicht nur für die Beschäftigten, sondern auch für den Unternehmenserfolg von größter Bedeutung.](#)

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 geschlechtsspezifische 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 erfolgsversprechend, 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?

Hier ist vor allem eine Unternehmenspolitik sinnvoll, die Ungleichbehandlungen grundsätzlich verbietet (siehe Diversity Punkt 4.). Hier spielen auch die Führungskräfte eine wesentliche Rolle, die dies Unternehmensgrundsätze vorleben und an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entsprechend kommunizieren.

Einstufungsverfahren, Entgeltsysteme etc., die für Männer und Frauen gleichermaßen gelten sind selbstverständlich in heutigen modernen Unternehmen.

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?

In unserer Firma werden alle Führungskräfte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die mit Gewerkschaft und Mitbestimmung vereinbarten Gehalts- und Personalprogramme informiert. Diese Programme sind jederzeit für die Beschäftigten elektronisch abrufbar.

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?

Gesetzliche Rahmenbedingungen sind bereits von der EU und der Bundesregierung etabliert worden. Für die Unternehmen selbst ist es ein wichtiger Wettbewerbsfaktor, auch die Anzahl der Frauen in Führungspositionen zu fördern.

Wichtig ist die Bereitschaft in den Unternehmen zu fördern, dass Frauen Führungspositionen übernehmen. Allerdings kann dies nur auf freiwilliger Basis erfolgen und muss bei evtl. Vorgaben einer bestimmten Anzahl Frauen für Führungspositionen beachtet werden.

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

Um nicht Gefahr zu laufen, gegen das AGG zu handeln, besteht nur die Möglichkeit, bei gleicher Qualifikation sich für die Bewerberin / Mitarbeiterin zu entscheiden.

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

Hier sehen wir gute Möglichkeiten, unsere Tarifvereinbarung „Beruf und Familie“ unterstützt dies.

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?