

Kleine Anfrage

der Abgeordneten Caren Marks, Christel Humme, Petra Crone, Petra Ernstberger, Iris Gleicke, Ute Kumpf, Franz Müntefering, Aydan Özoguz, Thomas Oppermann, Sönke Rix, Marlene Rupprecht (Tuchenbach), Stefan Schwartze, Dagmar Ziegler, Dr. Frank-Walter Steinmeier und der Fraktion der SPD

Anwendung von Prüfinstrumenten (Logib-D) zur Messung von Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern

Artikel 3 des Grundgesetzes legt fest, dass niemand wegen seines Geschlechts benachteiligt werden darf. Trotzdem entspricht es der Wirklichkeit, dass Frauen in Deutschland außerhalb des öffentlichen Dienstes im Durchschnitt 23 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen verdienen. Im europäischen Vergleich liegt Deutschland auf dem siebtletzten Platz. Im öffentlichen Dienst verdienen weibliche Tarifbeschäftigte und Beamte im Durchschnitt nur 7 Prozent weniger, was auf die rechtlich geregelten Besoldungs- und Tarifstrukturen in diesem Bereich zurückzuführen ist.

In der Statistik wird der zwischen Frauen und Männern vorhandene Entgeltunterschied durch den Indikator des Gender Pay Gap (GPG) dargestellt. Der GPG ist ein Ergebnis des Zusammenwirkens verschiedener Faktoren im Sinne einer strukturellen Frauenbenachteiligung in der deutschen Gesellschaft. Dazu gehören u. a. eine nach wie vor vorhandene Abwertung von Tätigkeiten und Verhaltensweisen, die mit Frauen identifiziert werden; geschlechtsspezifisch getrennte Arbeitsmärkte in der Volkswirtschaft und in den Betrieben, wobei Frauen die Bereiche mit schlechterer Vergütung und schlechteren Aufstiegschancen besetzen. Die noch immer vorzufindende Dominanz des Familienernährer- bzw. des Zuverdienerinnenmodells als Lebensform und eine immer noch viel zu geringe Möglichkeit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie tragen ebenfalls nach wie vor zur Benachteiligung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt bei.

Vielfältige verbindliche und gesetzgeberische Maßnahmen sind daher notwendig, um die Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern zu überwinden. Das aus der Schweiz stammende Lohnmessverfahren Logib, welches Unternehmen die Möglichkeit gibt, im freiwilligen Selbsttest zu untersuchen, inwieweit geschlechtsspezifische Unterschiede in der Entgeltstruktur vorhanden sind, wird von der Bundesregierung für deutsche Unternehmen als Logib-D („Lohnungleichheit im Betrieb – Deutschland“) angeboten. Es bestehen jedoch Zweifel, ob dieses Instrument, welches als kostenloser Selbsttest anonym verwendet werden kann, geeignet ist, der Entgeltungleichheit effektiv entgegenzuwirken.

Die Hans-Böckler-Stiftung hat am 18. März 2010 ein weiteres Messverfahren „eg-check“ (Entgeltgleichheits-Check) der Öffentlichkeit vorgestellt.

Der eg-check untersucht – im Gegensatz zum Logib-D – auf Basis der geltenden Rechtslage einzeln wichtige Entgeltbestandteile, wie Grundgehalt, Leistungs-

vergütungen oder Erschwerniszuschläge auf mögliche Diskriminierung. Zudem bezieht es neue Erkenntnisse der Diskriminierungsforschung und bestehende Arbeitsbewertungen in die Gesamtbewertung mit ein. Der eg-check ist zudem nicht nur für Arbeitgeber gedacht, sondern soll u. a. auch von Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten, Tarifparteien, Gewerkschaften und den Beschäftigten angewendet werden können.

Wir fragen die Bundesregierung:

1. In welcher Form ist das schweizerische Instrument Logib für seine Anwendung in Deutschland als Logib-D angepasst worden?
2. Welche Pilotunternehmen haben an dem von der Bundesregierung im Vorfeld durchgeföhrten Testverfahren teilgenommen, und zu welchen Ergebnissen ist die Bundesregierung gekommen?
3. Welche Kenntnisse hat die Bundesregierung laut eigener Auskunft gesammelt, die die Kritik widerlegen sollen, dass das Instrument Logib-D nicht zielführend sei (bitte ausführliche Beschreibung)?
4. Welche Gründe sprechen nach Auffassung der Bundesregierung dafür, dass Unternehmen freiwillig die Möglichkeit des Lohnmessverfahrens nutzen?
5. Hält die Bundesregierung es nach wie vor für zielführend, dass mit dem Einsatz von Logib-D keinerlei Konsequenzen für den Betrieb verbunden sind?
Wenn ja, bitte begründen.
6. Beabsichtigt die Bundesregierung die oft kritisierte Unverbindlichkeit des Instruments Logib-D zu beheben und gegebenenfalls Rechtsfolgen für Betriebe vorzusehen, falls Lohnungleichheit besteht?
7. Inwiefern ist die Bundesregierung der Auffassung, dass Logib-D dem Problem der Entgeltungleichheit entgegenwirken kann, obwohl die Unternehmen dieses Instrument anonym anwenden dürfen und die Ergebnisse nicht veröffentlicht bzw. den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nicht zur Kenntnis gegeben werden müssen?
8. Hält die Bundesregierung auf dieser Grundlage eine sinnvolle Evaluation von Logib-D für möglich (wenn ja, bitte begründen), und anhand welcher Parameter soll der Erfolg von Logib-D gemessen werden?
9. Welche Gründe haben dazu geföhrt, die kostenlose gleichstellungsorientierte Vergütungsberatung auf Basis von Logib-D auf 200 Unternehmen für den Zeitraum 2010 bis 2012 zu beschränken?
10. Welches sind die Kriterien, nach denen die Unternehmen ausgewählt werden (bitte genaue Beschreibung)?
11. Welche Gründe haben die Bundesregierung veranlasst, die Auswahl der 200 teilnehmenden Unternehmen am Logib-D-Beratungsverfahren durch einen Beirat unter Leitung des Staatssekretärs im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Josef Hecken, vornehmen zu lassen?
12. Durch wen werden die Ergebnisse der Beratungsgespräche ausgewertet, und ist beabsichtigt, diese der Öffentlichkeit vorzustellen?
Wenn nein, warum nicht?
13. Beabsichtigt die Bundesregierung, den betroffenen Unternehmen Handlungsempfehlungen vorzuschlagen, falls Lohnungleichheit festgestellt wird?
Wenn nein, warum nicht?

14. Gab es eine (öffentliche) Ausschreibung der Bundesregierung für die Beauftragung mit der Beratungsleistung, und wenn nein, warum nicht?
15. Welche Entscheidungskriterien haben dazu geführt, die Unternehmensberatung Baumgartner & Partner mit der Durchführung der Vergütungsberatung zu beauftragen, und wodurch hat sich diese Beratungsfirma gegenüber anderen potentiellen Unternehmensberatungen besonders qualifiziert?
16. Welche Kosten fallen hierfür im Bundeshaushalt 2010 an, und wo sind diese etatisiert?
17. Welche Kosten sind für den Haushalt 2011 eingeplant?
18. Welche Maßnahmen plant die Bundesregierung, um über die 200 Unternehmen hinaus, die im Bewerbungsverfahren für Beratungsgespräche ausgewählt werden, weitere Unternehmen für die Anwendung des Logib-D-Verfahrens zu gewinnen?
19. Welche Maßnahmen plant die Bundesregierung über das Angebot der freiwilligen Nutzung von Logib-D hinaus, um der Lohnungleichheit entgegenzuwirken?
20. Zieht die Bundesregierung es in Betracht, wie in der Schweiz, Logib-D mit dem Vergaberecht zu verknüpfen, und wenn nein, warum nicht?
21. Wie hat die Bundesregierung die Forschungsergebnisse aus bereits bestehenden Pilotprojekten von Unternehmensberatungen (z. B. www.geforschung-beratung.de) zur Bemessung von Entgeltungleichheit in das Prüfinstrument Logib-D einfließen lassen, und wenn nein, warum nicht?
22. Welche Maßnahmen sieht die Bundesregierung vor, um diese Forschungsergebnisse in betriebliche und überbetriebliche Verfahren in den Betrieben einzuführen?
23. Wie sollten nach Auffassung der Bundesregierung weitere Akteure, insbesondere Betriebs- und Tarifvertragsparteien, Gleichstellungsbeauftragte und Beschäftigte der Unternehmen zur Behebung der Lohnungleichheit eingebunden werden?
24. Wie bewertet die Bundesregierung das alternative Messverfahren „eg-check.de“, welches am 18. März 2010 der Öffentlichkeit vorgestellt wurde?
25. Welche unterschiedliche Funktion erfüllt Logib-D im Vergleich zum eg-check (vgl. Antwort der Bundesregierung auf die Schriftliche Frage 84 auf Bundestagsdrucksache 17/1918), und welche Auswirkungen hat dies auf ihren möglichen Einsatz in Unternehmen?
26. Welches sind die unterschiedlichen Zielgruppen, die nach Auffassung der Bundesregierung sowohl mit Logib-D als auch mit dem eg-check angesprochen werden (bitte Benennung für beide Verfahren)?
27. Unabhängig von der Entscheidung der Bundesregierung für das Verfahren Logib-D, wird sie, wenn erste Erfahrungen aus der Umsetzung mit dem eg-check vorliegen, diese in eine neue Bewertung einfließen lassen?
Wenn ja, wie könnte dies erfolgen, und wenn nein, warum nicht?
28. Wann und wie werden die im Artikel 21 Absatz 4 der Geschlechtergleichbehandlungsrichtlinie 2006/54/EG (Die Arbeitgeber werden ersucht, „den Arbeitnehmern und/oder den Arbeitnehmervertretern in regelmäßigen angemessenen Abständen Informationen über die Gleichbehandlung von Männern und Frauen in ihrem Betrieb zu geben. Diese Informationen können Übersichten über den Anteil von Männern und Frauen auf den unterschiedlichen Ebenen des Betriebs, ihr Entgelt sowie Unterschiede beim Entgelt und

mögliche Maßnahmen zur Verbesserung der Situation in Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretern enthalten“) geforderten Informations- und Auskunftspflichten durch die Bundesregierung in nationales Recht umgesetzt?

29. Plant die Bundesregierung Maßnahmen, die die geschlechterdiskriminierenden Arbeitsbewertungen beheben könnten, z. B. bei Pflege-, Erziehungs- und Sozialberufen, in denen hauptsächlich Frauen beschäftigt sind im Gegensatz zu technischen Berufen?

Wenn nein, warum nicht?

Berlin, den 7. Juli 2010

Dr. Frank-Walter Steinmeier und Fraktion