

Antwort

der Bundesregierung

**auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Caren Marks, Christel Humme, Petra Crone, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der SPD
– Drucksache 17/2516 –**

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

Vorbemerkung der Fragesteller

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 („Lohnleichheit 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, Leistungsvergütungen 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.

1. In welcher Form ist das schweizerische Instrument Logib für seine Anwendung in Deutschland als Logib-D angepasst worden?

Logib-D ist speziell für Deutschland weiterentwickelt worden und besteht jetzt aus den drei Komponenten Web Tool, Internetpräsenz und Beratungspaket. Dieser Ansatz weicht von dem Schweizer Modell von Logib wesentlich ab. Das deutsche Modell beruht insbesondere darauf, dass die Anwendung von Logib-D die Personal- und Vergütungsstruktur des Unternehmens insgesamt ins Auge fasst und eine freiwillige Test- und Operationsmöglichkeit anbietet. Logib-D gibt den Unternehmen wichtige Hinweise für die geschlechtergerechte Weiterentwicklung und Neugestaltung dieser Strukturen auf betrieblicher Ebene und zeigt ihnen, in welchen Bereichen nachhaltige Effekte zur Verringerung beobachteter Entgeltunterschiede erzielt werden können.

Hinzu kommen zahlreiche technische Unterschiede: Im Gegensatz zum schweizerischen Vorbild wird in Logib-D standardmäßig nicht nur ein Referenzmonat sondern ein Referenzjahr betrachtet. Unterjährige Beschäftigung und schwankende Arbeitszeiten können so erfasst werden. In der Schweizer Version von Logib-D werden grundsätzlich Bruttomonatsverdienste verwendet.

Logib-D enthält als Analyse-Instrument, das aktiv Veränderungsprozesse auf betrieblicher Ebene anstoßen will und das nicht an das öffentliche Vergaberecht geknüpft ist, keine Toleranzschwelle „unschädlicher Entgeltunterschiede“ (in der Schweiz 5 Prozent). Alle durch Logib-D beobachteten Entgeltunterschiede können Hinweise auf unausgeschöpfte Potenziale betrieblicher Verbesserungsprozesse für ein geschlechtersensibles Personalmanagement liefern.

Logib-D spricht Arbeitgeber an, die Chancengleichheit in ihrem Betrieb und wirtschaftliche Vorteile miteinander verbinden möchten. Das Ziel von Logib-D ist es, durch die Regressionsanalyse Ursachen aufzudecken und Ansatzpunkte für Veränderungen zu finden.

Die Gesamtdaten weisen, wie in der Schweiz, eine unbereinigte bzw. allgemeine Entgeltdifferenz auf. Die hierbei berücksichtigten personen- und arbeitsplatzbezogenen Merkmale sind Grundlage weitergehender Analysen, um die spezifischen Ursachen des Entgeltunterschieds zu klären und wertvolle Tipps und Anregungen zu geben, wie ein ggf. bestehender Entgeltunterschied verringert werden kann.

In Modifikation des Schweizerischen Vorbilds wird Logib-D in Deutschland beratungsgestützt eingeführt. Unternehmen können über das Web Tool eine Vielzahl an zusätzlichen Informationen verarbeiten und es wird ein umfassender Ergebnisbericht im PDF-Format ausgegeben. Mit der neu eingeführten Onlineanwendung zu Logib-D können interessierte Unternehmen direkt auf der Internetseite ihre Daten hochladen und analysieren. Das Web Tool verfügt über eine intuitive Nutzerführung, erlaubt eine detaillierte Erfassung der Daten und liefert umfangreiche Informationen zur geschlechtsspezifischen Entgeltungleichheit. Zusätzliche detaillierte Auswertungen geben Hinweise auf Ursachen möglicher

Entgelt Differenzen. Das Programm stellt anhand der eingegebenen Daten „auf Knopfdruck“ einen umfassenden Bericht im PDF-Format zur Verfügung.

Die Bedeutung von Logib-D wird erheblich durch eine Vergütungsberatung aufgewertet, die 200 Unternehmen in den nächsten Jahren kostenlos zur Verfügung gestellt wird, deren Inhalte deutlich über die übrigen Auswertungsmöglichkeiten hinausgehen und die insbesondere eine individuelle Beratungsdienstleistung mit zahlreichen und zusätzlichen Informationen umfasst.

Die ursprünglich 2009 entwickelte Excel-Version zu Logib-D steht auch weiterhin zur Nutzung bereit. Nach dem Download des Excel Tools können alle Analysen dezentral im Unternehmen vorgenommen werden. Durch eine ausführliche Schritt-für-Schritt-Anleitung wird die Datenerfassung und -auswertung unterstützt.

2. Welche Pilotunternehmen haben an dem von der Bundesregierung im Vorfeld durchgeführten Testverfahren teilgenommen, und zu welchen Ergebnissen ist die Bundesregierung gekommen?

Folgende Unternehmen haben an den beiden Pilotierungsphasen mit unterschiedlichem Umfang und unterschiedlicher Intensität teilgenommen:

Microsoft Deutschland GmbH, Marienhaus GmbH, Weleda AG, Universität Duisburg-Essen, Stadt Köln, DT Shop, MDK Rheinland-Pfalz, Bildungswerk der Thüringer Wirtschaft e. V., ZfW gGmbH, Moritz Fürst GmbH & Co. KG.

Die Ergebnisse der Pilotierung und die konstruktiv-kritischen Hinweise der Pilotierungsunternehmen haben zur Weiterentwicklung des Excel Tools zu dem oben beschriebenen umfassenden Paket Logib-D geführt, das erheblich nutzerfreundlicher und wesentlich stärker an den Umsetzungserfordernissen der Betriebe orientiert ist als das reine Excel Tool, mit dem die Pilotierung gestartet wurde.

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)?

Die Kritik, dass Logib-D nicht zielführend sei, bezieht sich auf das Excel Tool von Logib-D und ist durch die oben beschriebenen Veränderungen und Erweiterungen gegenstandslos geworden.

4. Welche Gründe sprechen nach Auffassung der Bundesregierung dafür, dass Unternehmen freiwillig die Möglichkeit des Lohnmessverfahrens nutzen?

Studien belegen, dass empfundene Entlohnungsungerechtigkeit mit geringerer psychischer Gesundheit sowie höheren Fehlzeiten am Arbeitsplatz einhergeht (Liebig/Schupp, DIW-Wochenbericht 47/2004).

Unternehmen, die auf geschlechtergerechte Entgeltstrukturen achten, stärken in Zeiten zunehmenden nationalen wie internationalen Wettbewerbs, drohenden Arbeitskräftemangels und immer mobilerer Arbeitskräfte ihre Attraktivität als Arbeitgeber – nicht nur für Frauen. 97 Prozent der Frauen und Männer über 18 Jahre in Deutschland hielten es in einer repräsentativen Befragung 2009 für empörend, dass es Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern heute noch gibt (96 Prozent der Männer), 75 Prozent der Befragten sahen die Wirtschaft am Zuge, um Lohngleichheit im beruflichen Alltag tatsächlich durchzusetzen und 73 Prozent der Bevölkerung meinten, vielen Arbeitgebern sei „das Thema egal, deshalb kümmern sie sich nicht darum.“ (Entgeltungleichheit – gemeinsam über-

winden, Repräsentativbefragung von Sinus Sociovision 2009). Da Gehälter und Gehaltsstrukturen maßgeblich auf betrieblicher Ebene gestaltet werden können und geschlechtergerechtes Personalmanagement zur Vermeidung von Entgeltunterschieden im Betrieb eine Zukunftsinvestition ist, ist Logib-D ein sehr willkommenes Angebot der Bundesregierung, mit dem die Personalverantwortlichen im Betrieb nicht nur Fakten und Ursachen erkennen, sondern auch betriebliche Lösungen für faire Bezahlung auf den Weg bringen können.

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.

Mit dem freiwilligen Einsatz von Logib-D sind im Regelfall betriebliche Konsequenzen verbunden. Die Unternehmen, die sich dem Selbsttest unterziehen, ziehen daraus nach den bislang vorliegenden Erkenntnissen der Bundesregierung konkrete Schlussfolgerungen für die betriebliche Praxis – genauere Einschätzungen werden möglich sein, wenn die ersten Logib-D-Unternehmen das Beratungsangebot in Anspruch genommen haben.

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?

Die Fragen 6 und 7 werden aufgrund des Sachzusammenhangs gemeinsam beantwortet.

Gesetzliche Regelungen sind nicht vorgesehen. Sie passen sich nicht in das Konzept zu Logib-D ein. Mit Logib-D verfolgt die Bundesregierung das Ziel, den Unternehmen ein Instrument an die Hand zu geben, ihre Personal- und Entgeltstrukturen zu analysieren und zu verbessern. Die Unternehmen erhalten dadurch konkrete Ansatzpunkte, wie ein ggf. bestehender Entgeltunterschied verringert werden kann. Logib-D ist ganz bewusst als freiwilliges Instrument angelegt, das die Unternehmen für das Thema Entgeltgleichheit sensibilisieren soll und die Wettbewerbsvorteile veranschaulicht.

Aktuelle Studien zeigen, dass Entgeltgleichheit ein positiver Wettbewerbsfaktor ist und Diversity ein Erfolgsfaktor sein kann, den viele Unternehmen unterschätzen. Hier gilt es, das Interesse der Unternehmen zu wecken und Personalverantwortliche inhaltlich zu überzeugen. Es geht um die Positionierung des Unternehmens gegenüber Wettbewerbern, um Personalgewinnung und das öffentliche Erscheinungsbild des Unternehmens. In Zeiten eines zunehmenden Fachkräftemangels und immer mobiler werdender Arbeitskräfte können Arbeitgeber ihre Attraktivität für potenzielle Bewerber/innen behaupten beziehungsweise steigern.

Im Übrigen wird auf die Antwort zu Frage 1 verwiesen.

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?

Zurzeit werden regelmäßig die Zugriffszahlen auf die Website, das Excel Tool und das Web Tool ermittelt. Nach den Erfahrungen des ersten Beratungsdurchgangs wird zu prüfen sein, inwieweit eine Evaluation des Gesamtprojektes zu Logib-D durchzuführen ist.

9. Welche Gründe haben dazu geführt, die kostenlose gleichstellungsorientierte Vergütungsberatung auf Basis von Logib-D auf 200 Unternehmen für den Zeitraum 2010 bis 2012 zu beschränken?

Da finanzielle Mittel in einem festgelegten Rahmen zur Verfügung standen, musste die Durchführung des Standardberatungspaketes auf eine bestimmte Anzahl von Unternehmen beschränkt werden. Eine zeitliche Beschränkung des Beratungsprojektes ist ebenfalls unumgänglich.

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?

Die Fragen 10 und 11 werden aufgrund des Sachzusammenhangs gemeinsam beantwortet.

Die Auswahl der Unternehmen, die in den Genuss der kostenlosen Vergütungsberatung kommen, erfolgt durch eine hochrangige Jury unter Leitung des Staatssekretärs im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Ihr gehören Vertreter/-innen von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften ebenso an wie Vertreter/-innen von Unternehmen aus der Pilotierungsphase. Wichtige Voraussetzungen für die Auswahl der Unternehmen sind:

1. Zulassung des Unternehmens bei einem deutschen Handelsregister;
2. Ausreichende Anzahl von Mitarbeitern, die in Deutschland beschäftigt sind;
3. Maximale Anzahl an Mitarbeitern in einem Betriebsteil: 10 000;
4. Ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis (insbesondere bei kleineren Unternehmen).

12. Durch wen werden die Ergebnisse der Beratungsgespräche ausgewertet, und ist beabsichtigt, diese der Öffentlichkeit vorzustellen?

Wenn nein, warum nicht?

Die Ergebnisse der Beratungsgespräche werden der Öffentlichkeit nicht vorgestellt. Im Rahmen der Vergütungsberatung muss – um nachhaltige Erfolge zu ermöglichen – mit Personaldaten gearbeitet werden, die vertraulich zu behandeln sind und nicht veröffentlicht werden dürfen.

13. Beabsichtigt die Bundesregierung, den betroffenen Unternehmen Handlungsempfehlungen vorzuschlagen, falls Lohnungleichheit festgestellt wird?

Wenn nein, warum nicht?

Auf die Antwort zu Frage 12 wird verwiesen.

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?

Die Fragen 14 bis 17 werden aufgrund des Sachzusammenhangs gemeinsam beantwortet.

Das Gesamtprojekt zur beratungsgestützten Einführung von Logib-D wurde im Wege des Verhandlungsverfahrens europaweit ausgeschrieben. Nach den in der Ausschreibung vorgegebenen vier Haupt-Zuschlagskriterien erhielt eine Bietergemeinschaft den Zuschlag, die für den Leistungsbaustein „Vergütungsberatung“ die Firma Baumgartner & Partner einbezog. 2010 fallen für das Gesamtprojekt 416 000 Euro an, die im Kapitel 17 02 Titel 684 21 etatisiert sind. 2011 sind Mittel in Höhe von 524 00 Euro 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?

Da Beratungsleistungen nur begrenzt angeboten werden können, wurde die herkömmliche Excel-Version von Logib-D um die benutzerfreundliche Onlineversion erweitert. Das so genannte Web Tool verfügt über eine vereinfachte Nutzerführung und eine detailliertere Erfassung der Daten. Das Programm stellt anhand der eingegebenen Daten „auf Knopfdruck“ einen Bericht speziell zur Lage im jeweiligen Betrieb zur Verfügung, der Ansatzpunkte herausstellt, wie ein ggf. bestehender Entgeltunterschied im Betrieb verringert werden kann (siehe Antworten zu den Fragen 3 bis 7).

19. Welche Maßnahmen plant die Bundesregierung über das Angebot der freiwilligen Nutzung von Logib-D hinaus, um der Lohnungleichheit entgegenzuwirken?

Die Bundesregierung verfolgt gemeinsam mit den Sozialpartnern eine ursachengerechte Strategie der Überwindung der Entgeltunterschiede. Wesentliche Ursachen sind:

1. Frauen sind in bestimmten Berufen, Branchen und auf den höheren Stufen der Karriereleiter unterrepräsentiert.

2. Frauen unterbrechen und reduzieren ihre Erwerbstätigkeit häufiger und länger familienbedingt als Männer.
3. Die geschlechterspezifische Entgeltsituation ist auch das Ergebnis der individuellen und kollektiven Gestaltung der Arbeitsbeziehungen.

Während die beratungsgestützte Einführung von Logib-D vor allem auch dem dritten Ursachenkomplex zuzuordnen ist, zielen andere Maßnahmen der Bundesregierung (MINT-Pakt, Girls Day, Neue Wege für Jungs, Bundesinitiative „Gleichstellen“, Stufenplan „Mehr Frauen in Führungspositionen“ etc.) gezielt auf die Überwindung der Segregation des Arbeitsmarktes. Mit Maßnahmen wie dem Aktionsprogramm Perspektive Wiedereinstieg und dem Ausbau der Kindertagesbetreuung tragen wir dazu bei, dass lange familienbedingte Erwerbsunterbrechungen nicht länger eine geschlechtstypische Normalität in den Lebensläufen von Frauen bleiben. Ein nachhaltiger Erfolg bei der Überwindung der Entgeltungleichheit setzt voraus, dass alle drei Ursachenkomplexe gleichermaßen und im Zusammenspiel mit der Zivilgesellschaft (Sozialpartner, Frauen- und Wirtschaftsverbände) angegangen werden. Daher bleibt die Förderung des Equal-Pay-Day-Bündnisses wichtig zur Zusammenführung der Einzelmaßnahmen in einer zukunftsgerichteten strategischen Allianz.

Neue Maßnahmen werden u. a. den Stadt-/Land-Unterschieden beim Gender Pay Gap gezielte Aufmerksamkeit schenken (entsprechend Auftrag des Deutschen Bundestages zum Internationalen Frauentag 2010 „Gleichstellung national und international durchsetzen“, Bundestagsdrucksache 17/901).

20. Zieht die Bundesregierung es in Betracht, wie in der Schweiz, Logib-D mit dem Vergaberecht zu verknüpfen, und wenn nein, warum nicht?

Nein (zur Begründung wird auf die Antworten zu den Fragen 6 und 7 verwiesen).

21. Wie hat die Bundesregierung die Forschungsergebnisse aus bereits bestehenden Pilotprojekten von Unternehmensberatungen (z. B. www.gefaforschung-beratung.de) zur Bemessung von Entgeltungleichheit in das Prüfinstrument Logib-D einfließen lassen, und wenn nein, warum nicht?

Forschungsergebnisse sind in die Überlegungen möglichst weitgehend einbezogen worden. Zu den Gründen für die Entwicklung von Logib-D wird auf die Antwort zu Frage 1 verwiesen.

22. Welche Maßnahmen sieht die Bundesregierung vor, um diese Forschungsergebnisse in betriebliche und überbetriebliche Verfahren in den Betrieben einzuführen?

Zu den von der Bundesregierung ergriffenen Maßnahmen zur Beseitigung der Entgeltungleichheit wird auf die Antworten zu den Fragen 18 und 19 verwiesen.

23. Wie sollten nach Auffassung der Bundesregierung weitere Akteure, insbesondere Betriebs- und Tarifvertragsparteien, Gleichstellungsbeauftragte und Beschäftigte der Unternehmen zur Behebung der Lohnungleichheit eingebunden werden?

Die Bundesregierung ist sich bewusst, dass Entgeltungleichheit nur nachhaltig gemeinsam mit der Zivilgesellschaft (Sozialpartner, Frauen- und Wirtschaftsverbände) und mit den anderen staatlichen Ebenen – Länder, Kommunen – gesenkt

und beseitigt werden kann, vgl. Antwort zu Frage 19. Gerade die Vernetzung und die Zusammenarbeit mit der Zivilgesellschaft werden durch Überzeugung und Freiwilligkeit erreicht und getragen.

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?

Die Fragen 24 bis 27 werden aufgrund des Sachzusammenhangs gemeinsam beantwortet.

Mit Logib-D erhalten Unternehmen ein einfach zu handhabendes Werkzeug zur Analyse ihrer Entgeltstruktur, das ihnen unmittelbar Ursachen und damit Ansatzpunkte zur Verbesserung der Entgeltgleichheit vermittelt.

Logib-D verdeutlicht den Unternehmen, dass es in ihrem Interesse ist, für mehr Entgeltgleichheit zu sorgen. Eg-check ist darauf angelegt, einzelne konkrete Ungleichheitsfälle aufzudecken, Betroffenen mögliche rechtliche Handlungsfelder aufzuzeigen und ggf. Nachweise einer möglichen Diskriminierung zu erbringen. Inwiefern dies mit eg-check tatsächlich möglich ist, erfordert weitere Untersuchungen.

Logib-D ist ein Instrument für die Personalleitung bzw. Geschäftsführung in Unternehmen zum Check der Personal- und Entgeltstruktur. Zielgruppe von eg-check sind alle, die mögliche Ungleichheits- oder gar Diskriminierungsstatbestände prüfen wollen. Logib-D ist ein objektives Verfahren und berechnet auf Basis anerkannter Standards der wirtschaftswissenschaftlichen Forschung (Humankapitaltheorie) den Entgeltunterschied; eg-check setzt auf einer juristischen Definition auf.

Der Bundesregierung ist die Überwindung des Gender Pay Gap ein vordringliches Ziel. Daher werden neue Erkenntnisse mit verschiedenen Instrumenten national und international regelmäßig zur Weiterentwicklung der strategischen Überlegungen ausgewertet.

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?

Arbeitgeber sind gemäß § 13 Absatz 5 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) verpflichtet, in ihrem Betrieb oder in ihrer Dienststelle das AGG bekannt zu machen. Arbeitgeber sollen ferner in geeigneter Weise, insbesondere im Rahmen der beruflichen Fortbildung, auf die Unzulässigkeit von Benachteiligungen hinweisen (§ 13 Absatz 2 Satz 1 AGG).

Zur in diesem Zusammenhang angesprochenen Förderung des Anteils von Frauen in Führungspositionen setzt die Bundesregierung in dieser Legislaturperiode auf einen Stufenplan. Der Stufenplan enthält auf seiner ersten Stufe auf Berichtspflichten und Selbstverpflichtungen.

29. Plant die Bundesregierung Maßnahmen, die die geschlechtsdiskriminierenden 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?

Bei der Lohnbildung hat die Bundesregierung bis auf den öffentlichen Dienst keine direkten Eingriffsmöglichkeiten. Hier sind im Wesentlichen die Tarifparteien, einzelne Arbeitgeber, Arbeitnehmer sowie Arbeitnehmerinnen gefragt. Die Bundesregierung unterstützt die Sozialpartner und alle bei der Lohnfindung beteiligten Akteure und Akteurinnen im Rahmen ihrer Möglichkeiten mit dem 2007 herausgegebenen Leitfaden „Fair P(l)ay – Entgeltgleichheit für Frauen und Männer“ zur Anwendung des „Grundsatzes der Entgeltgleichheit bei gleicher und gleichwertiger Arbeit“. Darin wird insbesondere die Anwendung von transparenteren und diskriminierungsfreieren (analytischen) Arbeitsbewertungsverfahren in Tarifverträgen empfohlen, um so der Perpetuierung stereotyper Schlechterbezahlungen entgegenzutreten. Für die individuellen Lohnverhandlungen bietet der von der EU geförderte Frauenlohnspiegel (www.frauenlohnspiegel) eine wichtige Orientierung.

