

## **Antrag**

**der Abgeordneten Dorothee Bär, Markus Grübel, Ingrid Fischbach, Norbert Geis, Michael Grosse-Brömer, Thomas Jarzombek, Ewa Klamt, Katharina Landgraf, Stefan Müller (Erlangen), Michaela Noll, Eckhard Pols, Erwin Rüdell, Nadine Schön (St. Wendel), Dr. Peter Tauber, Marcus Weinberg (Hamburg), Elisabeth Winkelmeier-Becker, Volker Kauder, Gerda Hasselfeldt und der Fraktion der CDU/CSU sowie der Abgeordneten Nicole Bracht-Bendt, Miriam Gruß, Rainer Brüderle und der Fraktion der FDP**

### **Entgeltgleichheit für Frauen und Männer verwirklichen – Familienfreundliche Unternehmen als Beitrag zur Gleichstellung der Geschlechter**

Der Bundestag wolle beschließen:

#### **I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:**

In der Europäischen Union ist der Grundsatz des gleichen Entgelts bei gleicher bzw. gleichwertiger Arbeit für Frauen und Männer seit 1957 verankert, aktuell in Artikel 157 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (Ex-Artikel 141 des Vertrags zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft). Auf nationaler Ebene verbietet der Gleichberechtigungsgrundsatz in Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes, Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit ein geringeres Entgelt zu zahlen als Männern. Nach § 2 Absatz 1 Nummer 2 in Verbindung mit § 8 Absatz 2 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes sind Benachteiligungen wegen des Geschlechts in Bezug auf die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts unzulässig.

Dennoch verharrt seit Jahren der durchschnittliche Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern nach Angaben des Statistischen Bundesamtes bei 22 Prozent. Die Gründe für die Entgeltungleichheit sind vielschichtig: das Berufswahlverhalten, die den Tarifverträgen zugrunde liegende Bewertung typischer Frauenberufe, häufigere und längere familienbedingte Erwerbsunterbrechungen von Frauen, Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die hohe Teilzeitquote von Frauen sowie ein nach wie vor geringer Anteil von Frauen in Führungspositionen. Bei vergleichbarer Qualifikation und Tätigkeit verdienen Frauen ca. 8 Prozent weniger als Männer. Während der Verdienstabstand beim Berufseinstieg mit 2 Prozent noch relativ gering ist, nimmt er mit den Jahren zu. In der Gruppe der 25- bis 34-Jährigen liegt der Lohnunterschied bei 11 Prozent; in der Gruppe der 35- bis 44-Jährigen erreicht er 24 Prozent. Diese Daten zeigen, dass die wichtigste Maßnahme zur Beseitigung der Entgeltungleichheit die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist.

Die von der Bundesregierung bereits ergriffenen Maßnahmen zur Überwindung der Entgeltungleichheit in Deutschland gewährleisten auf der einen Seite recht-

liche Grundlagen zur Durchsetzung von Entgeltgleichheit und beziehen auf der anderen Seite die wichtigen Akteure, die Öffentlichkeit, die Unternehmen und die Tarifpartner, aktiv in eine ursachengerechte Strategie zur Überwindung von Entgeltungleichheit ein.

Der seit dem Jahr 2008 jährlich stattfindende Equal Pay Day sensibilisiert die Öffentlichkeit bezüglich bestehender Verdienstunterschiede und ihrer Ursachen. Der Equal Pay Day 2013 findet am 21. März statt und stellt die Verdienstunterschiede in Gesundheitsberufen in den Vordergrund. Frauen bilden das Rückgrat der medizinischen Versorgung, finden sich aber oft am unteren Ende des Gehaltsspektrums wieder.

Um verdeckte Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern in Unternehmen zu identifizieren und gezielt Ursachen hierfür zu überprüfen, wurde im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) das Lohntestverfahren Logib-D („Lohngleichheit im Betrieb – Deutschland“) entwickelt. Mit Logib-D kann die Höhe des durchschnittlichen Unterschieds der Monatsgehälter weiblicher und männlicher Beschäftigter für den Betrieb insgesamt und für einzelne Standorte ermittelt werden. Gleichzeitig können verschiedene Einflussfaktoren und Ursachen dieses Unterschieds analysiert werden, die Ansatzpunkte für Steuerungsmöglichkeiten auf betrieblicher Ebene bieten. Die Erfahrungen zeigen zum einen, dass in vielen Unternehmen das Ausmaß der Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern trotz vorliegender Personaldaten weitgehend unbekannt ist, zum anderen aber auch, an welchen Stellen personalwirtschaftliche Ansätze für mehr Chancengleichheit und faire Entgeltstrukturen in den Unternehmen möglich sind.

Im Dezember 2012 startete das dreijährige Forschungsprojekt „Tarifverhandlungen und Equal Pay“. In Zusammenarbeit zwischen Tarifpartnern und Forschung sollen mögliche Ansatzpunkte für einen Abbau verbleibender Lohnunterschiede im Rahmen von kollektiven Lohnverhandlungen identifiziert werden. Das Projekt richtet sich vorrangig an die Tarifpartner. Ziel ist es, dass das Thema Entgeltgleichheit künftig in Tarifverhandlungen eine größere Rolle spielt.

Trotz der ergriffenen Maßnahmen zur Überwindung der Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern bei gleicher bzw. gleichwertiger Arbeit und dem Verbot der unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung liegt noch ein deutlicher Verdienstabstand vor. Es besteht daher weiterhin Handlungsbedarf.

Einer der wichtigsten Punkte ist die Sicherstellung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Trotz einem sich verändernden Rollenverständnis von Männern, das sich an einer sich jährlich verstärkenden Inanspruchnahme der Partnermone beim Elterngeld zeigt, sind es nach wie vor die Frauen, die überwiegend die Erziehung der Kinder übernehmen.

Die Erwerbstätigenquote von Frauen lag im Jahr 2011 auf dem Höchststand von 71 Prozent. Damit nahm Deutschland den fünften Platz in der Europäischen Union ein und nähert sich der Erwerbstätigenquote von Männern an, die 81 Prozent in 2011 betrug. Bemerkenswert ist, dass im europäischen Ländervergleich die Teilzeitquote in Deutschland verhältnismäßig hoch ist. Nur 55 Prozent der erwerbstätigen Frauen gehen hierzulande einer Vollzeitbeschäftigung nach. Zahlreiche Studien belegen, dass ein Teil dieser Frauen gerne Vollzeit oder vollzeitnah arbeiten würden. Dass sie dies, oftmals trotz sehr guter Qualifikation, nicht können, liegt häufig an der bislang noch nicht ausreichenden Infrastruktur für die Betreuung von Kindern, starren Arbeitszeiten und an mangelnder Flexibilität bei dem Wechsel zwischen Teilzeit- und Vollzeitarbeit bzw. mangelnder Gestaltungsmöglichkeit von bedarfsabgestimmten Teilzeitmodellen. Nach wie vor ist es in diesen Fällen überwiegend die Frau, die zu Hause bleibt oder ihre Arbeitszeit reduziert. Dies schlägt sich auf das Entgelt und die Altersversorgung nieder.

Auch innovative Arbeitszeitmodelle in Form von Gleitzeit, Teilzeit, Telearbeit u. a. ermöglichen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, Zeit für Verantwortung zu finden. Sie führen zu weniger Fehlzeiten, weniger Personalfuktuation, einer höheren Motivation und einem größeren Engagement für das Unternehmen.

Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist nicht nur ein gleichstellungspolitisches und familienpolitisches Ziel, es stünden dem Arbeitsmarkt nach aktuellen Schätzungen rund 1,2 Millionen qualifizierte Frauen mehr zur Verfügung. Die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf hätte starken Einfluss auf die Erwerbsbeteiligung und würde somit maßgeblich zur Verringerung der Lohnlücke beitragen.

Auch die Beseitigung der horizontalen und vertikalen Segregation des Arbeitsmarktes ist ein entscheidender Schritt zu mehr Entgeltgleichheit in Deutschland. Bisher fehlen Frauen in gut bezahlten Berufszweigen und auf den höheren und damit besser bezahlten Stufen der Karriereleiter. Auch hier sind Fortschritte zu erkennen.

## II. Der Deutsche Bundestag begrüßt:

- dass mit Logib-D ein geeignetes Instrument zur Ermittlung von Entgeltunterschieden in Betrieben kostenlos zur Verfügung steht und sich als wertvoller Bestandteil der Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern, Personalverantwortlichen und dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend etabliert hat;
- dass mit dem Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“, dem mittlerweile mehr als 4 500 Unternehmen jeder Größe angehören, zusammen mit den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft BDI (Bundesverband der Deutschen Industrie e. V.), BDA (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände), DIHK (Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V.), ZDH (Zentralverband des Deutschen Handwerks e. V.) und dem Deutschen Gewerkschaftsbund eine Initiative gestartet wurde, um Familienfreundlichkeit zu einem Markenzeichen der deutschen Wirtschaft zu machen;
- dass die Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend für März 2013 zu einem Familiengipfel mit der Bundeskanzlerin einlädt, bei dem die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf – zwei Jahre nach Beginn der Initiative für familienfreundliche Arbeitszeiten – auf höchster Ebene bilanziert und weiterentwickelt wird;
- dass inzwischen bereits zum 14. Mal die Zertifikate des „audit berufundfamilie“ vergeben werden konnten. Gegründet wurde diese Initiative 1998 durch die gemeinnützige Hertie Stiftung. Im Rahmen einer Auditierung vereinbaren Unternehmen, Institutionen oder Hochschulen Ziele und Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie wurde 2002 als erstes Bundesministerium zertifiziert, das BMFSFJ ist seit dem Jahr 2003 Zertifikatsträger. Im Jahr 2012 konnten 371 Arbeitgeber zertifiziert werden; insgesamt sind rund 1 000 Unternehmen Träger des Zertifikats. Die Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und der Bundesminister für Wirtschaft und Technologie haben gemeinsam die Schirmherrschaft inne;
- dass mit dem Fortsetzungsprogramm „Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung“ gezielt Anreize für Unternehmen gesetzt werden, Einrichtungen für die Betreuung von Kindern zu schaffen. Unternehmen, Stiftungen und Hochschulen können mit dem Programm eine Anschubfinanzierung für die Einrichtung betrieblich unterstützter Betreuungsplätze von maximal 50 Prozent

der Betriebskosten erhalten. Vom Jahr 2012 bis zum Jahr 2015 stehen dafür 7 Mio. Euro zur Verfügung;

- dass Bund, Länder und Kommunen seit dem „Krippengipfel“ im Jahr 2007 in einer beispiellosen gemeinsamen Anstrengung den Ausbau der Infrastruktur in der Betreuung von Kindern unter drei Jahren vorangetrieben haben und gemeinsam daran arbeiten, den Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz für Kinder ab dem vollendeten ersten Lebensjahr am 1. August 2013 zu verwirklichen;
- dass Unternehmen zunehmend die Möglichkeiten nutzen, in Abstimmung mit Kommunen bei ortsansässigen Kinderbetreuungseinrichtungen Kontingente an Belegplätzen für Kinder von Firmenangehörigen zu reservieren. Gerade für kleine und mittlere Unternehmen sind Belegplätze wegen der damit verbundenen hohen Flexibilität besonders geeignet;
- dass sich die Dax-30-Unternehmen auf Initiative der Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend im Oktober 2011 erstmals dazu verpflichtet haben, konkrete Zielvorgaben für Frauen in Führungspositionen zu entwickeln, diese regelmäßig zu veröffentlichen und sich öffentlich an diesen messen zu lassen;
- dass die politische und öffentliche Diskussion dazu geführt hat, dass in den Unternehmen strategisch an das Ziel herangegangen wird, die Führungsetagen mit mehr Frauen zu besetzen. Dies verlangt auch der Deutsche Corporate Governance Kodex. Diese Entwicklung ist intensiv zu begleiten;
- dass das BMFSFJ ein Modellprojekt zur „Entwicklung kommunaler Familienzeitpolitik“ im Jahr 2013 starten wird, um Zeitkonflikte und Zeitbedarfe für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermitteln;
- dass Programme wie „Girls’Day“, „Boys’Day“, „Mehr Männer in Kitas“, „Komm, mach MINT.“ oder „Neue Wege für Jungs“ inzwischen große Akzeptanz erfahren und dazu beitragen, das Berufswahlspektrum von Mädchen und Jungen zu erweitern.

III. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel auf,

- sich weiterhin für die Überwindung der Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern einzusetzen und Benachteiligungen von Frauen in Wirtschaft und Arbeitswelt zu beseitigen; dazu gilt es, die ursachengerechte Strategie in Zusammenarbeit mit der Zivilgesellschaft, Tarifpartnern, Unternehmen, Frauen- und Wirtschaftsverbänden weiter zu verfolgen;
- die inhaltliche Ausgestaltung des Equal Pay Day als zentralem Instrument der Sensibilisierung und Mobilisierung der Zivilgesellschaft weiter zu fördern;
- sich weiterhin auch im Hinblick auf den Fachkräftemangel für eine Kultur der Vielfalt in Unternehmen einzusetzen, betriebliche und personalwirtschaftliche Ansätze zu unterstützen, die familienfreundliche Arbeitszeiten und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Angebote für Mütter und Väter umsetzen, und schließlich dafür zu werben, das große Potential von Berufsrückkehrerinnen angemessen zu nutzen;
- die guten Erfahrungen mit dem Instrument Logib-D auch über das Ende des Beratungsprojektes hinaus zu nutzen und in Richtung eines personalwirtschaftlichen Instruments zur Verbesserung von Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit in Unternehmen fortzuentwickeln. Es sollten ferner Anreize für Unternehmen geschaffen werden, damit deutschlandweit Logib-D

von den Unternehmen für die Messung der betrieblichen Lohnunterschiede genutzt wird, ohne dabei zusätzliche Bürokratie aufzubauen;

- die Tarifpartner darin zu unterstützen, Stellen- und Arbeitsbewertungssysteme im Hinblick auf unterschiedliche Bewertungen von typischen Frauen- und Männertätigkeiten intensiv zu hinterfragen, um Lohnfindungssysteme und die unterschiedlichen Verfahren der Arbeitsbewertung mit Blick auf ihre Auswirkungen auf die Entgeltgleichheit zu überprüfen und gegebenenfalls umzugestalten;
- die Erfahrungen aus dem europäischen Ausland mit gesetzlichen Regelungen zur Transparenz in den Entgeltstrukturen auszuwerten;
- das Programm „Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung“ zu evaluieren und bei einer positiven Evaluation über das Jahr 2015 hinaus zu verstetigen;
- das Aktionsprogramm „Perspektive Wiedereinstieg“ in Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit fortzuführen, um Frauen nach einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung den Wiedereinstieg ins Berufsleben zu erleichtern;
- bei Unternehmen stärker dafür zu werben, bei der Belegung von Betreuungsplätzen für Kinder stärker auch Tagesmütter und Tagesväter zu berücksichtigen. Hier sind oft sehr flexible zeitliche Gestaltungen möglich;
- die „Charta für familienbewusste Arbeitszeiten“ zu evaluieren und entsprechend den Ergebnissen weiterzuentwickeln;
- in Unternehmen dafür zu werben, die häufig noch vorherrschende „Präsenzkultur“, bei der die Dauer der Anwesenheit im Betrieb als Leistungskriterium gewertet wird, durch eine „Effizienzkultur“ zu ersetzen, in der es weniger auf Arbeitszeidlänge, sondern auf Ergebnisse ankommt.

Berlin, den 26. Februar 2013

**Volker Kauder, Gerda Hasselfeldt und Fraktion**  
**Rainer Brüderle und Fraktion**





