

Antwort

der Bundesregierung

**auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Dr. Barbara Höll, Karin Binder, Dr. Lothar Bisky, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.
– Drucksache 16/6911 –**

Maßnahmen zum Abbau des Lohngefälles zwischen Frauen und Männern

Vorbemerkung der Fragesteller

Die Verpflichtung des Staates, die tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern, wird durch Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes festgeschrieben. Zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Erwerbsleben gehört als zentrale Aufgabe auch der Abbau der Lohndiskriminierung von Frauen.

Auf die gravierenden Auswirkungen des Lohngefälles auf die Position von Frauen im wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Leben während ihrer gesamten Erwerbstätigkeit und darüber hinaus hat unlängst erneut die Europäische Kommission in ihrer Mitteilung zur Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles vom Juli 2007 hingewiesen.

Bereits 1985 hat sich die Bundesrepublik Deutschland gemäß des Übereinkommens zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung der Frau (Artikel 11 Abs. 1 Buchstabe d) verpflichtet, alle geeigneten Maßnahmen zur Beseitigung der Diskriminierung der Frau im Berufsleben zu treffen. Dazu gehört auch das Recht auf gleiches Entgelt, einschließlich sonstiger Leistungen, und auf Gleichbehandlung bei gleichwertiger Arbeit sowie Gleichbehandlung bei der Bewertung der Arbeitsqualität.

Auch gemäß EG-Vertrag (Artikel 141) muss die Bundesregierung die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen sicherstellen.

Dennoch werden durch das Statistische Bundesamt immer noch gravierende Entgeltunterschiede zwischen Männern und Frauen bei vergleichbaren Tätigkeiten ausgewiesen. Danach verdienen im Jahr 2005 vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen im produzierenden Gewerbe, Handel, Kredit- und Versicherungsgewerbe im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen mit 2 539 Euro durchschnittlich 20 Prozent weniger.

In den letzten 10 Jahren bewegte sich der Gender Pay Gap, der Indikator, mit dem der Verdienstabstand zwischen Männern und Frauen auf europäischer Ebene gemessen wird, zwischen 21 und 23 Prozent. Damit nimmt die Bundesrepublik Deutschland den drittletzten Rang unter den EU-Staaten im Hinblick

auf die Angleichung der Einkommen von Frauen und Männern ein. Die Lohnungleichheit nimmt im Gegensatz zu den meisten anderen europäischen Ländern in der Bundesrepublik Deutschland sogar wieder zu (vgl. Bericht der Europäischen Kommission zur Gleichstellung von Frauen und Männern 2006).

Zum Einkommensabstand zwischen Frauen und Männern tragen verschiedene Faktoren bei. So spielt nach wie vor eine Rolle, dass Frauen überdurchschnittlich häufig als Teilzeitbeschäftigte oder als geringfügig Beschäftigte tätig sind.

1. Wie bewertet die Bundesregierung die Analyse des Statistischen Bundesamtes „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ und die Mitteilung zur Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles vom Juli 2007 vor dem Hintergrund des verfassungsrechtlich gebotenen Ziels der Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Lebensbereichen, und welchen Handlungsbedarf leitet sie davon ab?

Die Bundesregierung hat sich zum Ziel gesetzt, die Durchsetzung des Prinzips der Entgeltgleichheit voranzubringen und unterstützt das Anliegen der EU-Kommission, unberechtigte Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern zu beseitigen. Angesichts der eindeutigen Rechtslage – der Grundsatz „gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit“ ist im deutschen Recht schon lange verankert (vgl. Antwort zu Frage 4) – beruht die geschlechtsspezifische Diskrepanz der Durchschnittseinkommen in der Bundesrepublik Deutschland jedoch in der Regel nicht auf direkten Lohndiskriminierungen, sondern auf vielfältigen mittelbaren Ursachen, teils versteckten und komplexen Mechanismen.

2. Wurden seitens der Bundesregierung konkrete Maßnahmen und Reformen eingeleitet, um sowohl die Chancen- als auch die Entgeltgleichheit von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt voranzubringen, und wenn ja welche?

Wenn nicht, warum nicht?

Wie bewertet die Bundesregierung den Erfolg ihres bisherigen Agierens, insbesondere im Zusammenhang mit den Ergebnissen der Analyse des Statistischen Bundesamts?

Zur Sicherstellung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im Erwerbsleben und damit auch der Entgeltgleichheit gilt es die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, u. a. durch Einführung des neuen Elterngeldes mit Partnermonaten und den weiteren Ausbau der institutionellen Kinderbetreuung/der Tagespflege zu verbessern sowie die Erweiterung des beruflichen Spektrums von Frauen, die Förderung der beruflichen Selbständigkeit und der Karrierechancen von Frauen gezielt zu fördern.

Mit der „Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft“, die in regelmäßigen Abständen bilanziert wird, ist ein wichtiger Schritt zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft vollzogen worden. Die Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft haben sich damit erstmals zu einer aktiven Gleichstellungspolitik verpflichtet. Die dritte Bilanz wird gegenwärtig vorbereitet.

Zahlreiche weitere Aktivitäten von Bundesregierung und Wirtschaft dienen der Erweiterung des Berufswahlspektrums der Mädchen und jungen Frauen und der Steigerung des Anteils von Frauen in zukunftsorientierten Berufen sowie in Fach- und Führungspositionen, wie z. B. der jährliche Aktionstag „Girls' Day – Mädchen-Zukunftstag“, das von der Bundesregierung geförderte Internetportal www.frauenmachenkarriere.de, oder die ebenfalls aus Bundesmitteln geförderte Etablierung der bundesweiten Gründerinnenagentur (bga).

Die Entwicklung von Entgeltstrukturen, die dem Grundsatz „Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit“ entsprechen, ist Aufgabe der Tarifvertragsparteien: Die Bundesregierung kann nur unterstützend tätig werden. Dabei hat sie sich zum Ziel gesetzt, die Tarifparteien zu gemeinsamen Initiativen anzuregen und die systematische Prüfung und Umgestaltung von Tarifverträgen zu fördern. So wurden Initiativen und Projekte gefördert mit dem Ziel, das Problem der Entgeltdiskriminierung bekannt zu machen, Verantwortliche zu sensibilisieren, positive Beispiele zu verbreiten und politische Perspektiven und Strategien zu entwickeln. Mit dem kürzlich veröffentlichten Leitfaden „Entgeltgleichheit für Frauen und Männer – Fair P(l)ay“ wurde eine aktuelle Handreichung publiziert, die alle an der Lohnfindung Beteiligten unterstützt indem sie Ursachen und Spielräume knapp und anschaulich zusammenfasst. Mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sind die institutionellen Rahmenbedingungen zur Durchsetzung der Entgeltgleichheit, die im deutschen Recht schon lange verankert ist (vgl. Antwort zu Frage 4), verbessert worden. Benachteiligte können sich von Antidiskriminierungsverbänden unterstützen lassen und sich ebenfalls an die Antidiskriminierungsstelle wenden.

Die Bundesregierung geht davon aus, dass die eingeleiteten Maßnahmen mittelfristig eine deutliche Reduzierung des Lohngefälles bewirken werden. Auch das neue Elterngeld mit seinen Partnermonaten wird dazu beitragen, Rollenerwartungen an Mütter und Väter zu verändern und Erwerbsbiographien anzunähern. Dies hat auch die EU-Kommission in ihren Kommentierungen der EU-Mitteilung zur Entgeltungleichheit deutlich gemacht, indem sie einer europaweiten Einführung von Vätermonaten einen zentralen Stellenwert bei der Überwindung der Entgeltungleichheit zugewiesen hat.

Im Übrigen wird auf Antwort zu Frage 3 verwiesen.

3. Welche Untersuchungen wurden zur Ermittlung der Ursachen der Entgeltungleichheit eingeleitet, und welche Ergebnisse haben diese Untersuchungen gebracht?

Wenn keine, warum nicht?

Der in 2002 von der Bundesregierung veröffentlichte Bericht zur Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern enthält erstmals eine ausführliche Analyse der bestehenden Problemlage in der Bundesrepublik Deutschland. Als besonders prägende Ursachen konnten dabei familienbedingte Erwerbsunterbrechungen und Arbeitszeitreduzierungen bei Frauen infolge geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung bei Kindererziehung/Hausarbeit und mangelnder Infrastruktur zur Unterstützung von Familien, geschlechtsspezifische Trennlinien am Arbeitsmarkt infolge traditionell rollenspezifischer Berufswahl und mangelnder Aufstiegsmöglichkeiten für Frauen sowie eine Unterbewertung frauendominanter Tätigkeiten in tariflichen und betrieblichen Regelungen festgestellt werden.

Geeignete Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die gleiche Teilhabe an Erwerbsarbeit von Frauen und Männern, ein diskriminierungsfreier Zugang zum Arbeitsmarkt und nicht zuletzt ein allgemeiner Bewusstseinswandel im Hinblick auf eine gleichmäßige Verteilung von Familienarbeit auf beide Geschlechter sind daher unerlässliche Voraussetzungen für den wirksamen und nachhaltigen Abbau des Lohngefälles.

Mit dem Verdienststatistikgesetz vom 1. Januar 2007 hat die Bundesregierung die Möglichkeit geschaffen, deutlich differenzierte Daten zur Entgeltungleichheit zu ermitteln, die ab 2008 gezielt ausgewertet werden sollen und weitere Anknüpfungspunkte für konkretes Handeln bieten können.

4. Werden gesetzliche Regelungen zur Sicherung der Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt angestrebt, wenn ja welche?

Wenn nein, warum nicht?

Im deutschen Recht ist bereits seit langem der Grundsatz „Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit“ verankert. Der Gleichberechtigungsgrundsatz in Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes verbietet, Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit ein geringeres Entgelt zu zahlen als Männern. Nach § 2 Abs. 1 Nr. 2 und § 7 Abs. 1 AGG sind Benachteiligungen wegen des Geschlechts in Bezug auf die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts unzulässig. § 8 Abs. 2 AGG stellt zudem klar, dass die Vereinbarung einer geringeren Vergütung für gleiche oder gleichwertige Arbeit wegen des Geschlechts nicht dadurch gerechtfertigt wird, dass wegen des Geschlechts besondere Schutzvorschriften gelten.

5. Würde die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes durch die Bundesregierung als ein Schritt zur Verbesserung der Lohnsituation insbesondere von Frauen angesehen werden können, da sie in besonders hohem Maße von Niedriglöhnen betroffen sind?

Wenn nein, warum nicht?

Der Einkommensabstand zwischen Frauen und Männern fußt auf vielfältigen, vor allem mittelbaren Ursachen. Lösungsstrategien sollen deshalb gezielt an den Ursachen ansetzen.

6. Welche Erfahrungen und Strategien aus anderen europäischen Ländern, in denen der Gender Pay Gap geringer ausfällt als in der Bundesrepublik Deutschland, sind der Bundesregierung bekannt und gegebenenfalls auf die Bundesrepublik Deutschland übertragbar?

Der Antwort liegt die Annahme zugrunde, dass sich die Fragestellung auf Erfahrungen und Strategien zum Abbau des Lohngefälles zwischen Frauen und Männern bezieht.

Der Bundesregierung sind Strategien und Erfahrungen verschiedener Länder der Europäischen Union bekannt, die auf unterschiedlichen Maßnahmen und Regelungen basieren. Wegen der Komplexität von Ursachen der Entgeltungleichheit, der Heterogenität der Rechtssysteme insgesamt sowie der sozialversicherungsrechtlichen und sonstigen Rahmenbedingungen in den europäischen Staaten bedarf eine zielgenaue Bewertung zur Übertragbarkeit von Strategien anderer Länder einer intensiven und umfassenden Prüfung.

7. Welche Länder mit einem niedrigeren Gender Pay Gap verfügen über einen gesetzlichen Mindestlohn?

Informationen zu Mindestlöhnen und Gender Pay Gap in der Europäischen Union liefert das Statistische Amt der Europäischen Gemeinschaften, Eurostat. Der Vergleich beantwortet nicht die Frage, ob zwischen einem gesetzlichen Mindestlohn und geringerem Gender Pay Gap ein ursächlicher Zusammenhang besteht.

8. Welche Verfahren zur diskriminierungsfreien Arbeitsbewertung sind der Bundesregierung bekannt?

Welche Anstrengungen unternimmt die Bundesregierung, im Dialog mit den Tarifparteien zur (Weiter-)Entwicklung und Anwendung solcher Maßnahmen beizutragen?

Der Bundesregierung sind unterschiedliche Bewertungsverfahren bekannt (vgl. im Einzelnen den Leitfaden zur Entgeltgleichheit für Frauen und Männer – Fair P(l)ay, S. 25 ff.). Tarifvertragsparteien, Arbeitgeber, Beschäftigte und deren Vertretungen werden im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (§ 17 AGG) ausdrücklich aufgefordert, im Rahmen ihrer Aufgaben und Handlungsmöglichkeiten an der Verwirklichung der Verhinderung oder Beseitigung von Benachteiligungen mitzuwirken. Zur Förderung des Dialogs ist der Antidiskriminierungsstelle ein Beirat beigeordnet, in dem die Tarifpartner vertreten sind.

