

Kleine Anfrage

der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Ulle Schauws, Corinna Rüffer, Markus Kurth, Dr. Wolfgang Strengmann-Kuhn, Sven Lehmann, Katja Dörner, Kerstin Andreae, Dr. Anne Christmann, Ekin Deligöz, Katharina Dröge, Kai Gehring, Erhard Grundl, Dr. Kirsten Kappert-Gonther, Maria Klein-Schmeink, Stefan Schmidt, Kordula Schulz-Asche, Margit Stumpp, Beate Walter-Rosenheimer und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Equal Pay Day – Gender Pay Gap in Deutschland

Frauen erhalten in Deutschland auch heute noch einen Stundenlohn, der im Durchschnitt 21 Prozent geringer ist als der der Männer. Eine aktuelle Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) (Michaela Fuchs: Regionale Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen in Deutschland, IAB, Nürnberg, 12. Februar 2018) zeigt, dass es beträchtliche regionale Unterschiede dieses Gender Pay Gaps gibt. Besonders ausgeprägt ist er in verschiedenen Regionen Süddeutschlands. Dort beträgt er bis zu 38 Prozent, wie im bayerischen Dingolfing-Landau. In Ostdeutschland hingegen kann es vorkommen, dass Frauen im Schnitt mehr als die Männer verdienen. In Cottbus etwa gibt es einen Gender Pay Gap zulasten der Männer, hier erhalten Frauen im Durchschnitt einen 17 Prozent höheren Stundenlohn als ihre männlichen Kollegen.

In den Medien wurden diese Vorabergebnisse der IAB-Studie mit Erstaunen kommentiert und der bundesweite Gender Pay Gap relativiert. Diese Reaktion war voreilig. Denn vollzeiterwerbstätige Frauen erhielten etwa gleich viel, egal ob in Südwest- oder Ostdeutschland. 2 791 Euro brutto im Monat erhielten sie durchschnittlich in Dingolfing-Landau und 2 814 Euro in Cottbus. Große Unterschiede gibt es dagegen bei den Durchschnittseinkommen der Männer. Die liegen im Osten bei 2 398 Euro und im Südwesten bei 4 531 Euro. Die Lohnunterschiede bei den Männern sind allerdings nicht verknüpft mit dem Geschlecht – Männer im Osten werden nicht schlechter bezahlt, weil sie als Männer diskriminiert werden. Die Lohnunterschiede sind den unterschiedlichen Branchen in Ost und West geschuldet – insbesondere den gut bezahlten Arbeitsplätzen in der Industrie, wie sie in Westdeutschland deutlich häufiger zu finden sind als im Osten (Michaela Fuchs: Regionale Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen in Deutschland, IAB, Nürnberg, 12. Februar 2018).

Frauen hingegen werden bei gleicher Qualifikation nicht selten aufgrund ihres Geschlechts beim Lohn diskriminiert. Die Bundesregierung hat in der letzten Legislaturperiode mit dem Entgelttransparenzgesetz den Versuch unternommen, den daraus resultierenden Gender Pay Gap zu reduzieren. Seit Januar 2018 können Beschäftigte Auskunft über die Entgeltstrukturen in ihrem Unternehmen verlangen und herausfinden, ob sie gerecht bezahlt werden.

Konkret legt das Gesetz einen individuellen Auskunftsanspruch fest. Auskunft erhalten aber nur Beschäftigte in Betrieben und Dienststellen mit mehr als 200 Beschäftigten. Das Gesetz betrifft somit gut 18 000 Unternehmen mit etwa 14 Millionen Beschäftigten von insgesamt mehr als 40 Millionen Beschäftigten in Deutschland (Frauen können Auskunft über Lohn von Kollegen verlangen, DIE WELT, 12. Mai 2017). Das heißt, weit mehr als die Hälfte aller erwerbstätigen Frauen hat keinen Auskunftsanspruch und kann nicht in Erfahrung bringen, ob sie gerecht entlohnt wird.

Ein Entgelttransparenzgesetz dieser Art kann nach Auffassung der Fragesteller nur ein äußerst zaghafter Anfang sein, um Entgeltgerechtigkeit zwischen Frauen und Männern herzustellen. Doch es geht auch anders. Anfang diesen Jahres hat Island als erstes Land der Welt ein Gesetz eingeführt, das Unternehmen mit mehr als 25 Beschäftigten dazu verpflichtet, Männern und Frauen das gleiche Gehalt zu zahlen – und das auch nachzuweisen. Island sorgt auf diese Weise für 100 Prozent Transparenz und will den Gender Pay Gap bis zum Jahr 2020 vollständig schließen (Island verbietet ungleiche Löhne von Frauen und Männern, Handelsblatt, 3. Januar 2018).

Wir fragen die Bundesregierung:

1. Wie bewertet die Bundesregierung die Vorabergebnisse der IAB-Studie zu den regional unterschiedlichen Lohndifferenzen zwischen Frauen und Männern, und kommt sie zur gleichen Beurteilung wie in der Vorbemerkung der Fragesteller ausgeführt?
2. Welche Schlussfolgerung zieht die Bundesregierung aus den Vorabergebnissen der IAB-Studie, und haben die Ergebnisse Auswirkungen auf die Gesetzeslage und das Entgelttransparenzgesetz?
3. Welche Schlussfolgerungen zieht die Bundesregierung aus der Gesetzesinitiative Islands, und teilt die Bundesregierung die Auffassung der Fragesteller, dass Teile des Gesetzes auf die Bundesrepublik Deutschland übertragbar wären?

Wenn ja, welche, und warum?

Wenn nein, warum nicht?

Gender Pay Gap

4. Wie hoch ist aktuell der Gender Pay Gap nach Kenntnis der Bundesregierung insgesamt, und wie hoch ist er in den jeweiligen Bundesländern?
5. Wie hoch ist der Gender Pay Gap nach Kenntnis der Bundesregierung aktuell durchschnittlich in Europa, und wie hoch ist er jeweils in den anderen EU-Staaten?
6. Wie hoch war der Brutto-Stundenlohn und der Brutto-Monatslohn von vollzeitbeschäftigten Frauen nach Kenntnis der Bundesregierung mit abgeschlossenem Hochschulstudium durchschnittlich in den Jahren 2016 und 2017 im Vergleich zu Männern mit der gleichen Qualifikation und gleicher Berufserfahrung (bitte nach der Art des Studienabschlusses differenzieren: Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik – MINT, Sozial- und Politikwissenschaften, Sozialpädagogik, philologische Fächer, Lehramt, Jura, Medizin, Theologie, Wirtschaftswissenschaft, Psychologie)?

7. Wie hoch war der Brutto-Stundenlohn und der Brutto-Monatslohn von vollzeitbeschäftigten Frauen nach Kenntnis der Bundesregierung mit abgeschlossener Berufsausbildung in den Jahren 2016 und 2017 im Vergleich zu Männern mit der gleichen Qualifikation und gleicher Berufserfahrung (bitte nach folgenden Branchen differenzieren: Automobilindustrie, Baugewerbe, Bergbau, Biotechnologie, Chemische Stoffe, Dienstleistungsbranche, Elektrische Geräte, Energieversorgung, Energiewirtschaft, Erziehung und Unterricht, Finanz- und Versicherungsdienstleister, Gesundheits- und Sozialwesen, Grundstücks- und Wohnungswesen, Handel, Hotel und Gastronomie, IT-Branche, Kosmetika, Kunst, Unterhaltung und Erholung, Land- und Forstwirtschaft, Fischerei, Lebensmittelindustrie, Logistikbranche, Luft- und Raumfahrt, Medizintechnik, Pharmabranche, öffentliche Verwaltung, Schiffbau und Meerestechnik, Spielzeugbranche, Telekommunikationsbranche, Textil- und Bekleidungsbranche, Verkehr und Lagerei, Wasser, Abwasser und Entsorgung)?
8. Wie hoch war der Brutto-Stundenlohn und der Brutto-Monatslohn von vollzeitbeschäftigten Frauen nach Kenntnis der Bundesregierung ohne abgeschlossene Berufsausbildung in den Jahren 2016 und 2017 im Vergleich zu Männern mit ebenfalls fehlenden Qualifikationen und gleicher Berufserfahrung (bitte nach folgenden Branchen differenzieren: Automobilindustrie, Baugewerbe, Bergbau, Biotechnologie, Chemische Stoffe, Dienstleistungsbranche, Elektrische Geräte, Energieversorgung, Energiewirtschaft, Erziehung und Unterricht, Finanz- und Versicherungsdienstleister, Gesundheits- und Sozialwesen, Grundstücks- und Wohnungswesen, Handel, Hotel und Gastronomie, IT-Branche, Kosmetika, Kunst, Unterhaltung und Erholung, Land- und Forstwirtschaft, Fischerei, Lebensmittelindustrie, Logistikbranche, Luft- und Raumfahrt, Medizintechnik, Pharmabranche, öffentliche Verwaltung, Schiffbau und Meerestechnik, Spielzeugbranche, Telekommunikationsbranche, Textil- und Bekleidungsbranche, Verkehr und Lagerei, Wasser, Abwasser und Entsorgung)?
9. Wie viele Frauen und wie viele Männer arbeiteten nach Kenntnis der Bundesregierung in den Jahren 2016 und 2017 in sozialversicherungspflichtiger Teilzeit, und wie hoch waren ihre jeweiligen durchschnittlichen Stundenlöhne und monatlichen Gehälter?
10. Wie viele Frauen und wie viele Männer arbeiteten nach Kenntnis der Bundesregierung in den Jahren 2016 und 2017 in Minijobs, und wie hoch waren ihre jeweiligen durchschnittlichen Stundenlöhne und monatlichen Gehälter?
11. In welchen fünf Branchen war der Gender Pay Gap in den Jahren 2016 und 2017 nach Kenntnis der Bundesregierung am höchsten, und wie hoch war er?
12. In welchen fünf Branchen war der Gender Pay Gap in den Jahren 2016 und 2017 nach Kenntnis der Bundesregierung am niedrigsten, und wie hoch war er?
13. Wie sehen die unmittelbaren und mittelbaren Entgeltunterschiede zwischen Männern und Frauen nach Kenntnis der Bundesregierung jeweils in den verschiedenen Bundesministerien und den ihnen zugeordneten Bundesbehörden aus?
14. Wie hoch ist nach Kenntnis der Bundesregierung aktuell der Gender Pension Gap in Deutschland (bitte auch nach Bundesländern differenzieren)?

Entgelttransparenzgesetz

15. Liegen der Bundesregierung erste Erkenntnisse darüber vor, wie häufig der Auskunftsanspruch gemäß dem Entgelttransparenzgesetz bisher von Beschäftigten wahrgenommen wurde, und von wie vielen Frauen bzw. Männern wurde er wahrgenommen?
16. Wie will die Bundesregierung das Entgeltgleichheitsgebot in der Praxis für alle Frauen durchsetzen?
17. Wie sollen benachteiligte Beschäftigte ihren Anspruch auf die gleiche Bezahlung durchsetzen, und wie steht die Bundesregierung in diesem Zusammenhang zum Instrument der Sanktionen?
18. Wird die Bundesregierung in der aktuellen Legislaturperiode ein Verbandsklagerecht einführen?
Wenn nein, warum nicht?
19. Teilt die Bundesregierung die Auffassung der Fragesteller, dass das Entgelttransparenzgesetz Frauen diskriminiert, weil nur Frauen in Betrieben ab 200 Beschäftigte einen Auskunftsanspruch haben?

Wenn nein, warum nicht?

Wenn ja, was wird die Bundesregierung dagegen unternehmen?

Berlin, den 28. Februar 2018

Katrin Göring-Eckardt, Dr. Anton Hofreiter und Fraktion