

Redner zu nachfolgendem Tagesordnungspunkt

Erster Vizepräsident Reinhold Bocklet

Abg. Ruth Müller

Abg. Verena Osgyan

Abg. Judith Gerlach

Abg. Eva Gottstein

Staatsministerin Emilia Müller

Erster Vizepräsident Reinhold Bocklet: Ich rufe gemeinsam die **Tagesordnungspunkte 11 und 12** auf:

Dringlichkeitsantrag der Abgeordneten Markus Rinderspacher, Dr. Simone Strohmayr, Ruth Müller u. a. und Fraktion (SPD)

Mehr Lohngerechtigkeit zwischen Mann und Frau! (Drs. 17/13315)

und

Dringlichkeitsantrag der Abgeordneten Margarete Bause, Ludwig Hartmann, Verena Osgyan u. a. und Fraktion (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)

Entgeltgleichheit muss für alle Frauen gelten (Drs. 17/13355)

(Unruhe – Glocke des Präsidenten)

Ich eröffne die gemeinsame Aussprache. Die Gesamtredezeit der Fraktionen beträgt nach der Geschäftsordnung 24 Minuten. Die Redezeit der Staatsregierung orientiert sich an der Redezeit der stärksten Fraktion. Erste Rednerin ist die Frau Kollegin Ruth Müller von der SPD. Bitte schön, Frau Kollegin, Sie haben das Wort.

Ruth Müller (SPD): Sehr geehrter Herr Präsident, liebe Kolleginnen und Kollegen! In neun Tagen, also am 18. März, ist der Equal Pay Day, also der Tag, bis zu dem Frauen in Deutschland sozusagen umsonst arbeiten müssen, bis sie dasselbe Einkommen wie ein Mann haben. Unsere bayerischen Frauen müssen sogar noch ein paar Tage länger arbeiten; denn die Lohnlücke, die in Deutschland 21 % beträgt, liegt in Bayern bei sage und schreibe 25 %.

(Beifall bei der SPD)

Bundesweit sind davon rund 14 Millionen Arbeitnehmerinnen betroffen.

Gleichstellungspolitik darf nicht mit dem Weltfrauentag zu Ende sein, sondern sie muss täglich und überall stattfinden.

(Beifall bei der SPD)

Gerade auf den Gehaltszetteln der Frauen muss sich die Gleichstellung endlich auch in Zahlen ausdrücken. Im Kabinett wurde nun nach jahrelangem Streit der Gesetzentwurf zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen verabschiedet, der vorsieht, dass Arbeitnehmer in Betrieben mit mehr als 200 Mitarbeitern einen individuellen Auskunftsanspruch über das Gehaltsgefüge erhalten. Beschäftigte können sich informieren, nach welchen Kriterien ihre männlichen Kollegen bezahlt werden und wie viel sie verdienen. Als frauenpolitische Sprecherin der SPD-Landtagsfraktion bin ich froh, dass hier nun endlich die ersten Schritte unternommen wurden, um mehr Lohngerechtigkeit herzustellen.

(Beifall bei der SPD)

Unsere Familienministerin Manuela Schwesig hätte sich, wie auch viele von uns im Bayerischen Landtag, einen umfassenderen Auskunftsanspruch auch schon bei kleineren Betrieben gewünscht, doch der Widerstand unseres Koalitionspartners auf Bundesebene war zu groß. Wir wissen, gegen welche Widerstände sich unsere Familienministerin Manuela Schwesig durchsetzen musste, und wir sind froh, dass sie es dennoch geschafft hat, vor der Bundestagswahl im Herbst dieses Gesetz aufs Gleis zu bringen. Dem Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN können wir daher nicht zustimmen.

(Zurufe von den GRÜNEN: Oh!)

Meine lieben Damen und Herren, Sie haben den Medien aber sicher entnommen, dass unser Kanzlerkandidat Martin Schulz die nächste SPD-geführte Bundesregierung zu 50 % mit Frauen besetzen will.

(Beifall bei den GRÜNEN)

Darüber hinaus verspreche ich Ihnen schon heute, dass sich unser künftiger Bundeskanzler Martin Schulz nicht scheuen wird, das Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen nachzubessern.

(Beifall bei den GRÜNEN)

Wir sehen in diesem Gesetz nicht nur einen ersten Schritt in Sachen Lohngerechtigkeit, sondern vor allem auch einen Schritt in Richtung Angleichung der Renten von Männern und Frauen; denn auch hier gibt es, bedingt durch die unterschiedlichen Erwerbsbiografien von Männern und Frauen, deutliche Unterschiede. Erhält ein durchschnittlicher Bayer am Ende seines Erwerbslebens 1.049 Euro Rente, so sind es bei einer bayerischen Frau nur 616 Euro. In Niederbayern, wo ich herstamme, ist das Rentenniveau noch deutlich niedriger. Eine niederbayerische Frau erhält bei uns nur durchschnittlich 501 Euro Rente.

Das liegt allerdings nicht daran, dass die Frauen nichts arbeiteten; denn sie arbeiten mindestens genauso viel, wenn nicht mehr, als jeder Mann. Häufig arbeiten sie aber mit einem niedrigeren Einkommen, unentgeltlich im Ehrenamt oder in der Sorgearbeit, sei es für die Kinder oder für pflegebedürftige Angehörige. Einem Sachverständigengutachten zufolge, das unsere Bundesfrauenministerin Manuela Schwesig vorgestellt hat, leisten Frauen in diesen Bereichen täglich 52 % mehr unbezahlte Arbeit als Männer. Frauen erzielen deshalb über den Lebensverlauf hinweg weniger Rente; denn den Gender Care Gap holen sie am Ende ihres Erwerbslebens nicht mehr auf.

Für mich ist daher auch nicht nachzuvollziehen, dass mir die Ministerin auf eine Anfrage an die Staatsregierung antwortet, das werde gar nicht so als großes Problem gesehen; denn in der Antwort hieß es: Meistens leben Frauen in einer gemischtgeschlechtlichen Beziehung und haben aufgrund ihrer höheren Lebenserwartung später Ansprüche auf eine Witwenrente. – Ich finde, es darf nicht die Perspektive von modernen Frauen in einem modernen Bayern sein, eine möglichst gute Partie zu machen und auf die Witwenrente zu warten.

(Beifall bei der SPD)

In einem modernen Bayern und in einem modernen Deutschland müssen wir uns endlich auf den Weg machen, Lohngerechtigkeit herzustellen, damit die Unterschiede im

Einkommen und in der Rente ausgeglichen werden. Meine sehr geehrten Damen und Herren, unterschiedliche Einkommen haben bei Paaren auch langfristig Folgen, zum Beispiel bei der Entscheidung, wer bei der Kindererziehung die Hauptarbeit leistet. Wer weniger verdient, bleibt bei den Kindern zu Hause, und das führt letztendlich dazu, dass Deutschland das Schlusslicht bildet, was den Anteil betrifft, den Frauen zum Familieneinkommen beitragen. Durchschnittlich beträgt dieser gerade einmal 22,6 %, in unserem skandinavischen Nachbarland Dänemark liegt er immerhin bei 42 %.

Unsere Landtagspräsidentin forderte familienfreundliche Arbeitsstrukturen. Frau Stamm, da sind wir ganz an Ihrer Seite. Wir haben gesehen, wie sich eine Gesellschaft verändern kann, wenn sich Eltern die Arbeits- und Erziehungszeit teilen können und müssen und die Betreuungsmöglichkeiten gleichzeitig hervorragend sind. In Schweden gibt es Firmen – wir haben uns das im Rahmen einer Reise angesehen –, die Eltern nach der Rückkehr aus der Elternzeit befördern, da sie – man höre und staune – während dieser Elternzeit Qualifikationen und Kompetenzen erwerben konnten, die man sich während eines normalen Berufslebens nicht aneignen kann. Diese Kompetenzen werden in Schweden von den Arbeitgebern und der Gesellschaft honoriert.

(Beifall bei der SPD)

Beim Blick über die Grenzen zeigt sich allerdings nicht nur Positives. Ich möchte eindringlich daran erinnern, dass es derzeit in vielen Teilen der Welt wieder eine Rückwärtsbewegung in Sachen Gleichstellungspolitik gibt. Wenn ein amerikanischer Milliardär trotz frauenverachtender Parolen zum Präsidenten gewählt wird und Russland die Strafen für Gewalt in der Familie mildert, sollten wir alle wachsam sein und gemeinsam für mehr Gerechtigkeit, nicht nur bei der Bezahlung von Frauen, kämpfen.

Großen Nachholbedarf in Sachen Gleichstellung gibt es wohl noch bei polnischen Europaabgeordneten. Eigentlich ist es unfassbar, dass im Jahr 2017 ein Abgeordneter

sagen kann: "Natürlich müssen Frauen weniger verdienen als Männer, denn Frauen sind schwächer, sie sind kleiner, und sie sind weniger intelligent." – Solche Ansichten gehören ins Mittelalter, und Männer mit solchen Ansichten sicher nicht in ein Europaparlament des 21. Jahrhunderts.

(Lebhafter Beifall bei der SPD – Zurufe von der SPD: Bravo!)

Erster Vizepräsident Reinhold Bocklet: Danke schön, Frau Kollegin. – Als Nächste hat Frau Kollegin Osgyan vom BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN das Wort. Bitte schön, Frau Kollegin.

Verena Osgyan (GRÜNE): Herr Präsident, liebe Kolleginnen und Kollegen! Wir als Abgeordnete sind eigentlich in einer recht komfortablen Situation: Wir verdienen alle das Gleiche. Wir müssen nicht darüber verhandeln. Alles ist transparent und offengelegt. Wie ich das sehe, kommen wir damit auch alle ganz gut zurecht. Die Transparenzpflichten, die wir haben, gelten nur für uns, für den öffentlichen Dienst und für bestimmte Berufe. In der Wirtschaft ist das komplett anders. Die Arbeitnehmer verhandeln dort mit den Arbeitgebern individuell über ihren Verdienst. In den Arbeitsverträgen sind oft Verschwiegenheitsklauseln niedergelegt. Diese Intransparenz führt dazu, dass sich der Verdienst von Männern und Frauen im Durchschnitt um 24 % unterscheidet. Bei gleicher Arbeit und gleicher Qualifikation liegt der Unterschied immer noch bei 7 %.

Ich finde, das können wir uns nicht mehr länger bieten lassen. Dieser Missstand ist seit über 100 Jahren bekannt. Bereits im Jahre 1906 hat die Ökonomin Alice Salomon eine Dissertation mit dem Titel "Die Ursachen der ungleichen Entlohnung von Männer- und Frauenarbeit" verfasst. Das ist inzwischen 101 Jahre her. Die Ursachen sind bekannt, und sie sind vielschichtig: Ich nenne die höhere Teilzeitquote bei Frauen, die schlechtere Bezahlung von angeblichen Frauenberufen und viele andere Ursachen wie die Tatsache, dass wir in Bayern bei der Betreuungsquote im bundesweiten Vergleich immer noch ganz hinten liegen. Damit ist aber nicht der immer noch sehr harte

Gender Pay Gap von 7 % bei gleicher Arbeit und gleicher Qualifikation zu erklären. In den letzten 100 Jahren ist es nicht gelungen, diesen Missstand durch freiwillige Maßnahmen zu beseitigen.

Meine Kollegin Müller hat gerade ganz richtig gesagt, dass ohne eine gleiche Bezahlung die Gesamtgesellschaft für die Altersarmut der Frauen aufkommen muss; denn die Altersarmut von Frauen wird durch die ungleiche Bezahlung potenziert. 60 % Unterschied bei Renten und Pensionen sind eminent. Das kann auch nicht durch irgendwelche Witwenrenten aufgefangen werden. Ich halte es für bizarr, darauf zu hoffen, dass ein Mann die Versorgung übernehmen wird. Das ist finsterstes Mittelalter und unserer Gesellschaft nicht würdig. Letztlich müsste dieses Problem von der Gesamtgesellschaft aufgefangen werden. Wir müssen hier mit gesetzlichen Maßnahmen nachhelfen, um Frauen eine eigene Existenzsicherung zu ermöglichen.

(Beifall bei den GRÜNEN)

Dieses Problem hat inzwischen auch die UN festgestellt. Bei dem Bericht über die Umsetzung der UN-Frauenrechtskonvention im Jahr 2015 wurde die Bundesregierung wieder gerügt, weil sie keine wirksamen gesetzlichen Maßnahmen zur Entgeltgleichheit durchgeführt hat.

100 Jahre, nachdem zu diesem Thema die ersten Analysen erstellt worden sind, ist auf Bundesebene nun eine gesetzliche Regelung in Sicht. Wir GRÜNE begrüßen das, weil das überfällig ist. Ich halte es für eine Schande, dass nicht eher gehandelt wurde. Das ist aber nur ein erster Schritt. Wirklich weiter sind wir bei diesem Thema noch nicht. Kleine Unternehmen mit weniger als 200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind von der vorgesehenen Regelung nicht betroffen, das sind immerhin 60 % der Arbeitnehmerinnen in Bayern.

(Beifall bei den GRÜNEN)

Die Entgeltgleichheit muss für alle Frauen gelten. Die gesetzliche Regelung darf nicht nur für Großunternehmen gelten, weil sie dort vielleicht leichter durchzusetzen ist; denn in diesen Unternehmen ist der Gender Pay Gap nicht so stark ausgeprägt. Dort gibt es Diversity-Strategien und vielfältige Maßnahmen. Ansetzen müssen wir bei den kleinen und mittleren Unternehmen. Eine gesetzliche Regelung ist natürlich immer mit Bürokratie verbunden. Das ist aber überall so. Das kann nicht als Grund dafür dienen, gar keine Regelung zu erlassen. Dass es ohne Regelung nicht geht, haben die letzten Jahrzehnte gezeigt.

Wir brauchen bei diesem Thema auch wirksame Sanktionsmöglichkeiten, um die Regelungen durchzusetzen. Hier sehen wir beim aktuellen Gesetzentwurf der Bundesregierung sehr große Lücken. Stellen Sie sich einmal vor, eine Arbeitnehmerin soll ihren Arbeitgeber verklagen, um ihr Recht auf gleichen Lohn durchzusetzen. Die meisten Arbeitnehmerinnen werden das nicht tun, und zwar aus nachvollziehbaren Gründen. Zur wirksamen Umsetzung der Entgeltgleichheit brauchen wir deshalb ein Verbandsklagerecht.

(Beifall bei den GRÜNEN)

Liebe Kolleginnen und Kollegen, Frauenrechte sind Menschenrechte. Bei diesem Thema geht es um unsere demokratische Verfasstheit. Dies wurde nicht zuletzt von der UN bestätigt. Sie gab uns einen eindeutigen Handlungsauftrag, jetzt nicht stehen zu bleiben. Das Gesetz ist ein erster Schritt. Sie haben in Ihrem Antrag aufgelistet, was dann auf Vorschlag der Bundesregierung hoffentlich im Bundestag beschlossen wird. Allerdings befindet sich dieses Gesetz jetzt in der Beratung. Jetzt können wir noch nachbessern und dafür sorgen, dass eine Entgeltgleichheit für alle Frauen gilt. Ich rufe Sie auf: Seien Sie mutig! Halten Sie nicht nur Sonntagsreden am Weltfrauentag für mehr Gerechtigkeit für Frauen! Wir brauchen an 365 Tagen im Jahr einen Weltfrauentag. Dazu gehört auch das Thema Entgeltgleichheit.

(Beifall bei den GRÜNEN)

Erster Vizepräsident Reinhold Bocklet: Danke schön, Frau Kollegin. – Bevor ich der nächsten Rednerin das Wort erteile, möchte ich Ihnen mitteilen, dass zum Antrag der SPD namentliche Abstimmung beantragt worden ist. – Jetzt hat Frau Kollegin Gerlach von der CSU-Fraktion das Wort. Bitte schön, Frau Kollegin.

Judith Gerlach (CSU): Sehr geehrter Herr Präsident, liebe Kolleginnen und Kollegen! Lohngerechtigkeit zwischen Mann und Frau – dieses Thema kehrt alle Jahre zu Recht wieder, spätestens zum Equal Pay Day. Dieser Tag fällt heuer auf den 18. März. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes verdienen vollzeitbeschäftigte Frauen in Deutschland durchschnittlich 21 % weniger als ihre männlichen Kollegen. Doch diese durchschnittliche Lohnlücke in der Gesamtwirtschaft ist wenig aussagekräftig. Berücksichtigt man nämlich ihre Ursachen, so schmilzt der Gehaltsunterschied auf ungefähr 7 %. Die Ursachen dafür sind vielfältig.

Die Tatsache, dass Frauen weniger verdienen als Männer, hat die Ursachen, dass sie häufiger in sozialen und erzieherischen Berufen, aber seltener in den gut bezahlten naturwissenschaftlichen Berufen arbeiten, für die Familie ihre Berufstätigkeit unterbrechen oder ihre Wochenarbeitszeiten reduzieren. Frauen steigen seltener in Führungspositionen auf und müssen, im Gegensatz zu den Vätern, häufiger familienbedingte Karrierebrüche und Stagnationen hinnehmen, weil sie lange Arbeitszeiten oftmals nicht mit Familienaufgaben vereinbaren können oder wollen. Im Übrigen ist der Begriff "Führung" in vielen Köpfen nach wie vor männlich besetzt.

Durch dieses traditionelle Rollenbild stoßen Frauen an "gläserne Decken", die in den Unternehmen unterschiedlich stark ausgeprägt sein können. So können zwar gute zwei Drittel der Lohnunterschiede auf diese Weise erklärt werden, es bleibt jedoch ein nicht zu erklärender Rest. Um diesen zu untersuchen, wird die Bereinigungs-lücke betrachtet. Hier werden Männer und Frauen im gleichen Alter, mit vergleichbarer Ausbildung und Erfahrung, gleicher Tätigkeit und gleicher Arbeitszeit sowie in der Regel beim gleichen Arbeitgeber miteinander verglichen. Trotzdem beträgt der Gehaltsunterschied ungefähr 7 %.

(Unruhe – Glocke des Präsidenten)

Wir müssen davon ausgehen, dass dieser Unterschied aufgrund bewusster, aber auch unbewusster Diskriminierung zustande kommt. Deshalb begrüßen wir es, dass die Bundesregierung am 11. Januar 2017 den Gesetzentwurf für mehr Lohngerechtigkeit für Frauen und Männer beschlossen hat. Dennoch bleiben Zweifel, ob sich tatsächlich etwas ändert. Der Gesetzentwurf sieht vor, dass Frauen in Unternehmen mit mehr als 200 Beschäftigten Auskunft darüber verlangen können, nach welchen Kriterien sie bezahlt werden und wieviel Geld ihre männlichen Kollegen in vergleichbaren Positionen verdienen. Unternehmen ab 500 Mitarbeitern sollen den Stand der Lohngleichheit regelmäßig intern überprüfen und einen öffentlich einsehbaren Bericht vorlegen.

Die Frage ist nur, ob dieses Gesetz überhaupt an den eigentlichen Ursachen der Entgeltungleichheit ansetzt. Eine ungerechte Bezahlung von Frauen ist inakzeptabel. Darüber sind wir uns einig. Auch ein Unterschied von 7 % ist bereits zu viel. Wichtig ist aber, dass das, was gesetzlich geregelt wird, am Ende auch etwas bringt. Bürokratie um der Bürokratie willen hilft niemandem weiter. Daher begrüßen wir es, dass das Gesetz in dieser Hinsicht auf ein vernünftiges Maß gebracht wurde, und lehnen darüber hinausgehende Forderungen, wie sie von den GRÜNEN eingebracht wurden, ab. Diese Forderungen sind aufgrund des dadurch drohenden massiven Bürokratieaufwandes einfach nicht mehr gerechtfertigt.

(Beifall bei der CSU)

Es wäre falsch, Unternehmen pauschal unter Generalverdacht zu stellen, dass sie ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterschiedlich und nicht gerecht bezahlen würden. Oftmals sind sich Unternehmen ihrer Strukturen und den damit verbundenen Lohnunterschieden gar nicht bewusst. Gerade deshalb ist es aber wichtig, dass offener mit dem Verdienst umgegangen wird; denn wie soll die ungleiche Bezahlung in einem Unternehmen aufgedeckt werden, wenn über Gehälter geschwiegen wird? Natürlich gibt es Firmen, die sagen, dass dieses Gesetz nur Misstrauen in den Unternehmen stiften

würde. Aber ehrlich: Wer das Schüren von Unfrieden und Tumult in den Unternehmen befürchtet, dem kann ich nur sagen, dass dies gerade der Witz an der Sache ist. Natürlich sollen alle, die bei gleicher Arbeit weniger als ihr Kollege verdienen, unzufrieden sein, auf die Barrikaden gehen und mehr Lohn einfordern.

Denjenigen, die glauben, mit diesem Gesetz würde alles gut und ein Equal Pay Day wäre in Zukunft obsolet, sei gesagt: Den Frauen vorzumachen, die Lohndifferenz ließe sich mit diesem Gesetz oder mit noch stärkeren, strengeren bürokratischen Vorgaben aus der Welt regulieren, würde bedeuten, ihnen Sand in die Augen zu streuen.

(Beifall bei der CSU)

So sehe ich die Anträge der Opposition. Eine Gehaltsoffenlegung allein hilft Frauen nicht. Dazu sind die Einflussfaktoren auf Lohnunterschiede zu vielschichtig. Transparenz ist nur ein Aspekt für die Bekämpfung der Entgeltlücke. Ein Großteil der Lohnunterschiede beruht auf Faktoren, die nicht durch Auskunftsansprüche und Berichtspflichten zu beeinflussen sind. Lassen Sie uns also weiterhin den Blick über den Tellerrand dieses Gesetzes hinaus wagen. Lassen Sie uns weiter dafür einsetzen, dass eine Aufwertung frauentypischer Berufe stattfindet und dass flexible Arbeitsmodelle Fuß fassen, um Arbeits- und Familienpflichten besser miteinander vereinen zu können. Rollenstereotype bestimmen auch heute noch teilweise unser Denken. Wirkliche Gleichstellung kann nur dann erfolgreich und vor allem auf Dauer durchgesetzt werden, wenn sich auch in den Köpfen von Männern und Frauen ein Wandel vollzogen hat.

(Beifall bei der CSU)

Erster Vizepräsident Reinhold Bocklet: Danke schön, Frau Kollegin. – Als Nächste hat Frau Kollegin Gottstein das Wort. Bitte schön, Frau Kollegin.

Eva Gottstein (FREIE WÄHLER): (Von der Rednerin nicht autorisiert) Sehr geehrter Herr Präsident, liebe Kolleginnen und Kollegen! Wir werden dem vorliegenden Dring-

lichkeitsantrag der SPD, wie in den Ausschüssen beschlossen, zustimmen. Den Dringlichkeitsantrag der GRÜNEN werden wir wie in den Ausschüssen ablehnen.

Es gibt das Sprichwort: Gut Ding will Weile haben. Jetzt könnte man natürlich sagen, dass die Weile für den Gesetzentwurf schon sehr lange dauert. Die Entwicklung dieses Gesetzentwurfes hat Ende 2015 begonnen. Das ist für einen Gesetzentwurf eine lange Zeit. Man muss aber auch sagen, dass die Entwicklung des Gesetzentwurfes unsere Demokratie widerspiegelt. Es handelt sich um einen Gesetzentwurf, der zunächst vonseiten des Koalitionspartners CSU/CDU nicht akzeptiert worden ist. Es haben Nachbesserungen stattgefunden, und inzwischen geht der Gesetzentwurf auf jeden Fall in die richtige Richtung. Deswegen werden wir dem SPD-Antrag zustimmen. Aber eigentlich hat sich dieser Antrag erledigt, das muss man auch sagen. Im Bundesrat wurde bereits zugestimmt. Wir reden also über etwas, das bereits in trockenen Tüchern ist.

Aus unserer Sicht ist der aktuelle Entwurf ein erster, wichtiger Schritt in die richtige Richtung. Bei der ganzen Diskussion muss man manchmal etwas selbstkritisch sein. Ich finde es gut, dass inzwischen von einem bereinigten Lohnunterschied die Rede ist. Die Glaubwürdigkeit hängt auch in dieser Diskussion von korrekten Zahlen ab. Ein Lohnunterschied von 24 % ist aus den statistischen Werten errechnet. Auch ein bereinigter Lohnunterschied von 7 % ist noch schlimm genug. Man sollte aber bei diesem bereinigten Wert bleiben und versuchen, diesen Wert zu minimieren bzw. gegen null gehen zu lassen.

Die im aktuellen Gesetzentwurf vorgesehene Lohntransparenz ist natürlich eine Abhilfemöglichkeit. Vertrauen ist zwar gut, aber Kontrolle ist besser. Wenn ich mir schwarz auf weiß nachweisen lassen kann, was mein männlicher Kollege verdient, dann entsteht für die Unternehmen natürlich auch ein gewisser Zwang, sich an die Vorschrift zu halten, dass gleiche Arbeit gleich entgolten werden muss.

Der Grund für die Ablehnung des GRÜNEN-Antrags ist, dass wir in diesem Bereich auch vorsichtig sein und an die Konsequenzen denken müssen. Diese Transparenz zu gewährleisten, ist für mittelständische Betriebe ein enormer Verwaltungsaufwand. Aus diesem Grund sind wir für den Kompromiss in der Koalition. Es ist sinnvoll, eine Grenze zwischen Betrieben mit mehr bzw. mit weniger als 200 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu ziehen.

Bei all den wichtigen Dingen, die wir erstritten haben, wie Kündigungsschutz, Mutterschutz und Elternzeit, müssen wir auch an die Konsequenzen für den Arbeitgeber, auch für den kleinen Betrieb, denken. Durch solche Vorschriften sollen keine Hürden für Einstellungen entstehen. Natürlich darf ein Betrieb nie eine Frau deswegen nicht einstellen, weil sie vielleicht schwanger werden könnte. Aber dieser Gedanke ist dennoch in den Hinterköpfen mancher potenzieller Arbeitgeber. Daher muss man in diesem Bereich etwas vorsichtig sein. Wenn ein Arbeitgeber zahlreiche Formulare ausfüllen muss, dann ist das nicht gerade einstellungsförderlich. Deswegen und wegen des hohen Verwaltungsaufwands für den Mittelstand lehnen wir den Antrag der GRÜNEN ab und begrüßen gleichzeitig den Gesetzentwurf als Kompromiss, der in die richtige Richtung geht.

Eines ist auch klar: Der eigentliche Ansatz ist natürlich die Bewusstseinsveränderung, die immer noch stattfinden muss. Es besteht immer noch die Notwendigkeit, traditionelle Rollenbilder und Berufsfelder aufzubrechen. Der Girls' Day und der Boys' Day sind zwar nett und wichtig, aber es muss noch viel mehr in diese Richtung geschehen. Das kostet Geld, und zwar mehr, als es kostet, nur Vorschriften zu erlassen. Das ist die richtige Richtung. Ich bin zuversichtlich, dass sich das Problem erledigt. Das wird sicher nicht in dem Tempo geschehen, wie wir Frauen uns das vorstellen. Aber ich gehe davon aus, dass meine Urenkelinnen dieses Thema nicht mehr behandeln müssen.

Ich gehe sogar so weit zu sagen, dass die Bildung das Ganze umkippen wird. Meine Herren, ich muss Sie hier ein bisschen beunruhigen. Ich bin davon überzeugt, dass in

Zeiten meiner Urenkelin die Männer um Gleichberechtigung kämpfen müssen. Wir werden dann ganz bestimmt das Rad umgedreht haben. Wir Frauen werden uns dann auf der anderen Seite des Rades befinden. Wenn Sie nicht wollen, dass wir es Ihnen oder Ihren Enkeln einmal schwermachen, dann schauen Sie jetzt, dass sich der Prozess etwas beschleunigt.

(Beifall bei den FREIEN WÄHLERN)

Erster Vizepräsident Reinhold Bocklet: Danke schön, Frau Kollegin. – Jetzt hat die Staatsministerin Frau Emilia Müller das Wort. Bitte schön, Frau Staatsministerin.

Staatsministerin Emilia Müller (Sozialministerium): Sehr geehrter Herr Präsident, liebe Kolleginnen und Kollegen! Die Entgeltgleichheit ist ein zentrales Anliegen der Bayerischen Staatsregierung. Frauen und Männer müssen für die gleiche Arbeit auch das gleiche Entgelt erhalten. Die immer noch bestehende Lohndifferenz können und wollen wir als Gesellschaft so nicht akzeptieren. In diesem Punkt stimme ich mit allen meinen Vorrednerinnen absolut überein. Das ist auch so im Koalitionsvertrag verankert und festgelegt. Die Bundesregierung hat einen Entwurf für ein Entgelttransparenzgesetz vorgelegt. Wir sind uns alle einig, dass mehr Transparenz gerade in größeren Unternehmen mit komplexeren Entgeltstrukturen ein stärkeres Bewusstsein schaffen und ein Schritt hin zu mehr Entgeltgleichheit sein kann. Ein individueller Auskunftsanspruch für die Beschäftigten, betriebliche Verfahren für Überprüfungen der Entgeltstrukturen und Berichte größerer Unternehmen über den Stand der Gleichstellung und der Entgeltgleichheit sollen mehr Transparenz auch in der Praxis schaffen. Dadurch wird für mehr Transparenz gesorgt.

Die Transparenz ist aber nur ein Baustein für mehr Lohngleichheit. Das ist vorhin auch gesagt worden. Die unterschiedliche Bezahlung von Frauen und Männern hat meist strukturelle Ursachen. Die Kollegin Gerlach hat das vorhin auch im Detail definiert. Frauen ergreifen meistens bestimmte Berufe, in denen keine hohen Löhne bezahlt werden. In Berufen, die auf einem Studium der MINT-Fächer aufbauen, werden hö-

here Löhne gezahlt. Daher ist es dringend erforderlich, auch an unseren Schulen für ein Studium der MINT-Fächer zu werben. Junge Mädchen sollen sich mit den MINT-Fächern auseinandersetzen und technische Berufe ergreifen. Nach einem Studium der MINT-Fächer können diese jungen Frauen ein höheres Gehalt erzielen. Frauen sind auch in den Führungsebenen immer noch seltener zu finden. Hier gibt es nach wie vor ein Defizit. In vielen Berufen im sozialen Bereich und im Dienstleistungsbereich wird oft sehr schlecht bezahlt. Diese Berufe werden typischerweise von Frauen ergriffen. Dagegen wird in typischen Männerberufen oft besser bezahlt. Gerade die typischen Frauenberufe brauchen einen besseren Stellenwert und müssen besser entlohnt werden, dann interessieren sich zukünftig vielleicht auch Männer dafür.

(Beifall bei der CSU)

Liebe Kolleginnen und Kollegen, folgender Punkt ist auch schon gesagt worden: Frauen unterbrechen ihre Erwerbstätigkeit familienbedingt häufiger und länger als Männer. Sie kehren häufig nur in Teilzeit in den Beruf zurück. Das bedauere ich auch. Der Wiedereinstieg in den Beruf ist für viele Frauen nach einer Familienphase immer noch schwierig. Oftmals sind dann auch die Aufstiegschancen nicht mehr dieselben wie vor der Elternzeit. Ein großer Teil der Lohndifferenz lässt sich auf diese Weise erklären. Daran werden Auskunftsansprüche und Berichtspflichten mit Sicherheit nichts ändern. Davon bin ich absolut überzeugt. Wir müssen vielmehr an den strukturellen Gründen arbeiten. Es ist nicht neu, aber richtig: Alle, Gesellschaft, Wirtschaft und Politik, müssen die Arbeitswelt familienfreundlicher gestalten. Dann haben auch Frauen mit Kindern gute berufliche Chancen beziehungsweise bessere berufliche Chancen. Dazu gehört auch eine qualitativ hochwertige Kinderbetreuung. Ich nenne auch den Familienpakt Bayern oder unsere verschiedenen Wiedereinstiegsinitiativen, die wir auf den Weg gebracht haben.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, Chancengerechtigkeit, Entgeltgleichheit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf entstehen nicht durch mehr Bürokratie. Wir wollen daher

keine unnötige Bürokratie, die die Arbeitgeber nur belastet. Dafür haben wir uns auch starkgemacht. Mehr Bürokratie nützt auch den Frauen nichts.

(Beifall bei der CSU)

Der Gesetzentwurf, den wir im Bundesrat mitbeschlossen haben, soll mehr Transparenz in die Entgeltstrukturen bringen – jetzt mit viel weniger unnötiger Bürokratie. Der Gesetzentwurf beinhaltet im Übrigen genau die Instrumente, die Sie, verehrte Kolleginnen und Kollegen von der SPD, heute nochmals von der Staatsregierung einfordern wollen. Das reicht vom individuellen Auskunftsanspruch bis zur Berichterstattung großer Unternehmen. Deshalb gehe ich davon aus, dass sich Ihr Antrag erledigt hat. Frau Gottstein hat vorhin darauf hingewiesen.

Die Forderungen von BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN schießen inhaltlich weit über das Ziel hinaus. Sie wollen kleine Betriebe mit Bürokratie überziehen, die das irgendwann einfach nicht mehr bewältigen können. Dazu zählen vor allem kleine Mittelständler. Dabei sind Sie zu weit gegangen. Das wollen wir nicht unterstützen. Sie wollen Arbeitgeber sanktionieren. Sie wollen vor allem der Fachkompetenz und der Tarifautonomie der Tarifpartner das Vertrauen absprechen. Das wollen wir nicht.

(Beifall bei der CSU)

Der Gesetzentwurf wurde am 10. Februar 2017 im Bundesrat abschließend behandelt. Er wird jetzt im Bundestag abgestimmt. Ich gehe davon aus, dass die meisten mehr Transparenz und weniger Bürokratie in Zukunft begrüßen. Damit erhalten Frauen eine bessere Übersicht über das Entgelt. – Ich danke für Ihre Aufmerksamkeit.

(Beifall bei der CSU)

Erster Vizepräsident Reinhold Bocklet: Danke schön, Frau Staatsministerin. – Weitere Wortmeldungen liegen mir nicht vor. Damit ist die Aussprache geschlossen. Wir kommen jetzt zur Abstimmung. Dazu werden die Anträge wieder getrennt. Der federführende Ausschuss für Arbeit und Soziales, Jugend, Familie und Integration empfiehlt

beide Anträge zur Ablehnung. Nachdem zum SPD-Antrag namentliche Abstimmung beantragt worden ist, lasse ich zunächst über den Antrag von BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN abstimmen. Das ist Tagesordnungspunkt 12.

Wer entgegen dem Ausschussvotum dem Antrag auf Drucksache 17/13355 von BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN seine Zustimmung geben will, den bitte ich um das Handzeichen. – Das ist die Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN. Gegenstimmen? – Das sind die Fraktionen der CSU, der SPD und der FREIEN WÄHLER. Stimmenthaltungen? – Sehe ich keine. Damit ist der Antrag abgelehnt.

Jetzt komme ich zur namentlichen Abstimmung des SPD-Antrags auf Drucksache 17/13315. Die Regeln sind bekannt. Ich eröffne die Abstimmung. Dafür sind fünf Minuten vorgesehen.

(Namentliche Abstimmung von 12.24 bis 12.29 Uhr)

Verehrte Kolleginnen und Kollegen, die fünf Minuten sind um. Die Abstimmung ist geschlossen. Ich bitte, das Ergebnis außerhalb des Saales festzustellen. Es wird zu gegebener Zeit bekannt gegeben.

Bevor ich in der Tagesordnung fortfahre, teile ich noch das Ergebnis der vorher durchgeführten namentlichen Abstimmung zur Eingabe betreffend den Erhalt kommunaler Frei- und Hallenbäder bekannt. Dabei handelt es sich um Tagesordnungspunkt 9. Mit Ja haben 80, mit Nein 62 gestimmt. Es gab keine Stimmenthaltungen. Damit ist der Entscheidung des Ausschusses für Kommunale Fragen, Innere Sicherheit und Sport entsprochen worden.

(Abstimmungsliste siehe Anlage 3)

(...)

Erster Vizepräsident Reinhold Bocklet: Ich gebe noch das Ergebnis der letzten namentlichen Abstimmung bekannt. Dabei handelt es sich um die Abstimmung über den

Dringlichkeitsantrag der Abgeordneten Markus Rinderspacher, Dr. Simone Strohmayr, Ruth Müller und anderer und Fraktion (SPD) betreffend "Mehr Lohngerechtigkeit zwischen Mann und Frau!" auf Drucksache 17/13315. Mit Ja haben 47 Abgeordnete gestimmt, mit Nein haben 80 gestimmt. Es gab 13 Stimmenthaltungen. Damit ist der Dringlichkeitsantrag abgelehnt.

(Abstimmungsliste siehe Anlage 4)

Abstimmungsliste

zur namentlichen Abstimmung am 09.03.2017 zum Dringlichkeitsantrag der Abgeordneten Markus Rinderspacher, Dr. Simone Strohmayer, Ruth Müller u. a. und Fraktion SPD; Mehr Lohngerechtigkeit zwischen Mann und Frau! (Drucksache 17/13315)

Name	Ja	Nein	Enthalte mich	Name	Ja	Nein	Enthalte mich
Adelt Klaus				Gerlach Judith		X	
Aigner Ilse		X		Gibis Max		X	
Aiwanger Hubert	X			Glauber Thorsten			
Arnold Horst	X			Dr. Goppel Thomas			
Aures Inge	X			Gote Ulrike			
				Gottstein Eva		X	
Bachhuber Martin		X		Güll Martin	X		
Prof. (Univ. Lima) Dr. Bauer Peter	X			Güller Harald	X		
Bauer Volker		X		Guttenberger Petra		X	
Baumgärtner Jürgen							
Prof. Dr. Bausback Winfried				Haderthauer Christine		X	
Bause Margarete			X	Häusler Johann	X		
Beißwenger Eric		X		Halbleib Volkmar			
Dr. Bernhard Otmar				Hanisch Joachim	X		
Biedefeld Susann				Hartmann Ludwig			X
Blume Markus		X		Heckner Ingrid		X	
Bocklet Reinhold		X		Heike Jürgen W.		X	
Brannekämper Robert		X		Herold Hans		X	
Brendel-Fischer Gudrun		X		Dr. Herrmann Florian		X	
von Brunn Florian	X			Herrmann Joachim			
Brunner Helmut		X		Dr. Herz Leopold	X		
				Hiersemann Alexandra			
Celina Kerstin			X	Hintersberger Johannes			
				Hözl Florian		X	
Deckwerth Ilona	X			Hofmann Michael		X	
Dettenhöfer Petra		X		Holetschek Klaus		X	
Dorow Alex				Dr. Hopp Gerhard		X	
Dünkel Norbert		X		Huber Erwin		X	
Dr. Dürr Sepp				Dr. Huber Marcel		X	
				Dr. Huber Martin		X	
Eck Gerhard				Huber Thomas		X	
Dr. Eiling-Hütig Ute		X		Dr. Hünnerkopf Otto		X	
Eisenreich Georg				Huml Melanie			
Fackler Wolfgang		X		Imhof Hermann		X	
Dr. Fahn Hans Jürgen							
Fehlner Martina				Jörg Oliver		X	
Felbinger Günther	X						
Flierl Alexander		X		Kamm Christine			
Freller Karl		X		Kaniber Michaela		X	
Füracker Albert		X		Karl Annette	X		
				Kirchner Sandro		X	
Ganserer Markus			X	Knoblauch Günther	X		
Prof. Dr. Gantzer Peter Paul	X			König Alexander		X	
Gehring Thomas			X	Kohnen Natascha	X		

Name	Ja	Nein	Enthalte mich
Kränzle Bernd		X	
Dr. Kränzlein Herbert	X		
Kraus Nikolaus	X		
Kreitmair Anton			
Kreuzer Thomas		X	
Kühn Harald		X	
Ländner Manfred		X	
Lederer Otto		X	
Leiner Ulrich			
Freiherr von Lerchenfeld Ludwig			
Lorenz Andreas		X	
Lotte Andreas	X		
Dr. Magerl Christian			X
Dr. Merk Beate			
Meyer Peter			
Mistol Jürgen			X
Müller Emilia		X	
Müller Ruth	X		
Mütze Thomas			
Muthmann Alexander			
Nussel Walter		X	
Osgyan Verena			X
Petersen Kathi	X		
Pfaffmann Hans-Ulrich	X		
Prof. Dr. Piazolo Michael	X		
Pohl Bernhard			X
Pschierer Franz Josef			
Dr. Rabenstein Christoph	X		
Radlmeier Helmut		X	
Rauscher Doris	X		
Dr. Reichhart Hans		X	
Reiß Tobias		X	
Dr. Rieger Franz		X	
Rinderspacher Markus	X		
Ritt Hans		X	
Ritter Florian	X		
Roos Bernhard	X		
Rosenthal Georg	X		
Rotter Eberhard		X	
Rudrof Heinrich			
Rüth Berthold		X	
Sauter Alfred		X	
Schalk Andreas		X	
Scharf Ulrike			
Scheuenstuhl Harry	X		
Schindler Franz	X		
Schmidt Gabi	X		
Schmitt-Bussinger Helga	X		
Schöffel Martin		X	
Schorer Angelika		X	

Name	Ja	Nein	Enthalte mich
Schorer-Dremel Tanja		X	
Schreyer Kerstin		X	
Schulze Katharina			X
Schuster Stefan			
Schwab Thorsten		X	
Dr. Schwartz Harald		X	
Seehofer Horst			
Seidenath Bernhard		X	
Sem Reserl		X	
Sengl Gisela			X
Sibler Bernd		X	
Dr. Söder Markus			
Sonnenholzner Kathrin	X		
Dr. Spaenle Ludwig			
Stachowitz Diana	X		
Stamm Barbara			
Stamm Claudia			X
Steinberger Rosi			X
Steiner Klaus		X	
Stierstorfer Sylvia		X	
Stöttner Klaus			
Straub Karl		X	
Streibl Florian	X		
Strobl Reinhold	X		
Ströbel Jürgen		X	
Dr. Strohmayr Simone	X		
Stümpfig Martin			
Tasdelen Arif			
Taubeneder Walter		X	
Tomaschko Peter		X	
Trautner Carolina		X	
Untertländer Joachim		X	
Dr. Vetter Karl	X		
Vogel Steffen		X	
Waldmann Ruth			
Prof. Dr. Waschler Gerhard		X	
Weidenbusch Ernst		X	
Weikert Angelika	X		
Dr. Wengert Paul	X		
Werner-Muggendorfer Johanna	X		
Westphal Manuel		X	
Widmann Jutta	X		
Wild Margit	X		
Winter Georg		X	
Winter Peter			
Wittmann Mechthilde		X	
Woerlein Herbert	X		
Zacharias Isabell	X		
Zellmeier Josef		X	
Zierer Benno	X		
Gesamtsumme	47	80	13