

Änderungsantrag

der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Ulle Schauws, Kerstin Andreae, Brigitte Pothmer, Dr. Wolfgang Strengmann-Kuhn, Katja Dörner, Kai Gehring, Sven-Christian Kindler, Maria Klein-Schmeink, Renate Künast, Tabea Rößner, Dr. Julia Verlinden, Beate Walter-Rosenheimer, Elisabeth Scharfenberg, Doris Wagner und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

zu der zweiten Beratung des Gesetzentwurfs der Bundesregierung
– Drucksachen 18/11133, 18/11727, 18/11733 –

Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen

Der Bundestag wolle beschließen:

In Artikel 1 werden die §§ 17 bis 20 durch die folgenden §§ 17 bis 20c ersetzt:

„§ 17

Zertifizierung betrieblicher Prüfverfahren, Aufgaben der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

(1) Betriebliche Prüfverfahren im Sinne dieses Abschnitts sind ausschließlich solche, die die allgemeinen Anforderungen nach § 18 und die besonderen Anforderungen nach § 19 erfüllen und die von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes aufgrund dessen zertifiziert worden sind. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes kann die Gültigkeit des Zertifikates befristen.

(2) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes informiert auf ihrer Internetseite über das Verfahren zur Erlangung des Zertifikats. Sie veröffentlicht auf ihrer Internetseite eine Liste der von ihr zertifizierten Verfahren und den Stellen, die diese Verfahren anbieten. Die Angabe enthält auch allgemeine Verfahrensbeschreibungen zu den zertifizierten Verfahren. Diese Liste wird regelmäßig aktualisiert.

§ 18

Allgemeine Anforderungen an betriebliche Prüfverfahren

Betriebliche Prüfverfahren erfüllen die allgemeinen Anforderungen, wenn sie

1. die Entgeltregelungen und ihre Anwendung auf die Beachtung des Verbotes der Entgeltbenachteiligung im Sinne des § 3 überprüfen und dazu

- a) die Bestimmungen des § 4 Absatz 1 bis 4 in Bezug auf die Prüfung gleicher oder gleichwertiger Tätigkeiten anwenden und
 - b) die Begriffsbestimmungen nach § 5 berücksichtigen,
 - c) die verschiedenen im Betrieb gezahlten Entgeltbestandteile separat berücksichtigen;
2. aus Bestandsaufnahme, Analyse und Ergebnisbericht bestehen,
 3. bei der Bearbeitung von Daten
 - a) valide, statistische Methoden verwenden,
 - b) die verwendeten Daten nach Geschlecht aufschlüsseln und
 - c) den Schutz personenbezogener Daten gewährleisten,
 4. eine Dokumentation der Abläufe und Ergebnisse des betrieblichen Prüfverfahrens nachvollziehbar gewährleisten.

§ 19

Besondere Anforderungen an betriebliche Prüfverfahren

Betriebliche Prüfverfahren erfüllen die besonderen Anforderungen, wenn

1. die Bestandsaufnahme mindestens die Darstellung der aktuell verwendeten Verfahren zur Arbeitsbewertung, die Entgeltregelungen und deren Geltungsbereiche, die Verfahren zur Vergabe der Entgeltbestandteile sowie deren Wirkungen mit nach Geschlecht aufgeschlüsselten Angaben erfasst und hierzu insbesondere die Daten nach § 21 vorsieht,
2. die Analyse mindestens
 - a) die Auswertung der in der Bestandsaufnahme gemachten Angaben im Hinblick auf die Beachtung des Verbotes der Entgeltbenachteiligung im Sinne des § 3 umfasst,
 - b) eine vertiefende Überprüfung mittels zusätzlicher statistischer Auswertungen ermöglicht sowie
 - c) Methoden umfasst, die die geeigneten Tätigkeiten oder Tätigkeitsgruppen im Hinblick auf ihre Gleichwertigkeit identifizieren und überprüfen können;
3. aus der Bestandsaufnahme und der Analyse ein Ergebnisbericht erstellt wird, der Hinweise zur Durchführung weiterer erforderlicher Maßnahmen sowie, soweit notwendig, Anhaltspunkte für die Anpassung der Entgeltregelungen enthält.

§ 20

Anwendung und Durchführung betrieblicher Prüfverfahren

(1) Unternehmen mit in der Regel mindestens 500 Beschäftigten haben mit einem betrieblichen Prüfverfahren im Sinne des § 17 Absatz 1 ihre Entgeltbestandteile und -bedingungen auf die Beachtung des Verbotes der Entgeltbenachteiligung im Sinne des § 3 zu überprüfen. Nimmt in einem Konzern das herrschende Unternehmen auf die Entgeltbedingungen eines, mehrerer oder aller anderen Konzernunternehmen entscheidenden Einfluss, kann das herrschende Unternehmen das betriebliche Prüfverfahren nach Satz 1 für alle Konzernunternehmen durchführen.

(2) Die Pflicht nach Absatz 1 gilt auch für die obersten Bundesbehörden sowie die Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts des Bundes. Sie haben in das betriebliche Prüfverfahren die Behörden des jeweiligen Geschäftsbereiches einzubeziehen.

(3) In die Prüfung sind alle Beschäftigten einzubeziehen, die dem gleichen Entgeltsystem unterliegen, unabhängig davon, welche individualrechtlichen, tariflichen und betrieblichen Rechtsgrundlagen dabei zusammenwirken. Soweit das Unternehmen

Betriebe in verschiedenen Regionen unterhält, kann die Prüfung Regionen bezogen erfolgen.

(4) Die Prüfung erfolgt alle drei Jahre. Unternehmen, die nach § 3 Absatz 1 des Tarifvertragsgesetzes tarifgebunden sind, müssen das Prüfverfahren nur alle fünf Jahre durchführen. Satz 2 gilt auch für die obersten Bundesbehörden sowie die Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts.

(5) Die ordnungsgemäße Überprüfung nach Absatz 1 umfasst

1. die Bestandsaufnahme der betrieblichen Entlohnungspraxis und ihre Analyse,
2. die Erstellung eines Ergebnisberichtes aus Bestandsaufnahme und Analyse,
3. eine nachvollziehbare Dokumentation der Verfahrensschritte und der Ergebnisse des betrieblichen Prüfverfahrens sowie
4. die betriebsinterne Veröffentlichung des Ergebnisberichtes durch Aushang. Personenbezogene Daten müssen dabei anonymisiert sein. Die Überprüfung bezieht sich auf das jeweils letzte abgeschlossene Geschäftsjahr.

(6) Alle anderen Arbeitgeber können in eigener Verantwortung und mit Hilfe betrieblicher Prüfverfahren ihre Entgeltbestandteile und -bedingungen auf die Beachtung des Verbotes der Entgeltbenachteiligung im Sinne des § 3 überprüfen.

§ 20a

Information der Tarifvertragsparteien

Enthält der Ergebnisbericht eines betrieblichen Prüfverfahrens objektive Anhaltspunkte für Benachteiligungen auf Grund des Geschlechts in Bezug auf das Entgelt, die unmittelbar auf tarifrechtliche Entgeltregelungen zurückzuführen sind, sind die zuständigen Tarifvertragsparteien hierüber unverzüglich zu informieren.

§ 20b

Beseitigung der Entgeltbenachteiligungen, Umsetzungsplan

(1) Weist der Ergebnisbericht eines betrieblichen Prüfverfahrens Benachteiligungen auf Grund des Geschlechts in Bezug auf das Entgelt auf, die auf betriebliche oder individuelle Entgeltregelungen zurückzuführen sind, sind diese unverzüglich zu beseitigen. Bis die Benachteiligungen nach Satz 1 beseitigt sind, hat eine Anpassung an die günstigere Regelung oder Einstufung zu erfolgen.

(2) Im Übrigen hat der Arbeitgeber einen Umsetzungsplan zu erstellen, der dokumentiert, welche Änderungen er auf Grund des Ergebnisberichts vornehmen wird. Dies gilt insbesondere bei Änderungen der Verfahren der Arbeitsbewertung, der Einstufung von Tätigkeiten oder den Entgeltregelungen. Der Umsetzungsplan ist betriebsintern durch Aushang zu veröffentlichen.

§ 20c

Rechte der Beschäftigten und des Betriebs- oder Personalrates

(1) Die Beschäftigten sind über die Durchführung sowie über die Ergebnisse des betrieblichen Prüfverfahrens zu informieren.

(2) Der Arbeitgeber hat den Betriebs- oder Personalrat an der Durchführung des betrieblichen Prüfverfahrens zu beteiligen. Dazu hat er ihn insbesondere über die Planung des betrieblichen Prüfverfahrens rechtzeitig unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten, unter anderem über die Auswahl und den Ablauf des betrieblichen Prüfverfahrens. Der Arbeitgeber hat mit dem Betriebs- oder Personalrat das vorgesehene betriebliche Prüfverfahren so rechtzeitig zu beraten, dass Vorschläge und

Bedenken des Betriebs- oder Personalrats bei der Planung berücksichtigt werden können. Der Betriebs- oder Personalrat ist regelmäßig über den Ablauf des Verfahrens sowie über die Ergebnisse des betrieblichen Prüfverfahrens zu informieren.

(3) Die Beteiligung des Betriebs- und Personalrates an der Aufstellung und der Ausführung des Umsetzungsplans nach § 20b Absatz 2 ist nach den Vorgaben des Betriebsverfassungs- sowie des Bundespersonalvertretungsgesetzes sicherzustellen. Liegt ein Fall des § 87 Absatz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes vor, ist § 87 Absatz 2 des Betriebsverfassungsgesetzes zu beachten. § 71 des Bundespersonalvertretungsgesetzes findet Anwendung.

(4) Soweit der Arbeitgeber nicht bereits nach § 20 Absatz 1 oder 2 zur Anwendung eines betrieblichen Prüfverfahrens verpflichtet ist, kann der Betriebsrat vom Arbeitgeber die Durchführung eines nach § 17 Absatz 1 zertifizierten betrieblichen Prüfverfahrens verlangen, wenn

1. ein individuelles Auskunftsverlangen nach § 10 Absatz 1 objektive Anhaltspunkte auf eine Benachteiligung auf Grund des Geschlechts beim Entgelt ergeben hat, die über das individuelle Anliegen hinaus Bedeutung haben oder
2. mehrere voneinander unabhängige individuelle Auskunftsverlangen nach § 10 Absatz 1 objektive Anhaltspunkte auf eine Benachteiligung auf Grund des Geschlechts beim Entgelt ergeben haben.“

Berlin, den 28.03.2017

Katrin Göring-Eckardt, Dr. Anton Hofreiter und Fraktion

Begründung

Dieser Änderungsantrag übernimmt weitgehend die Regelungen zu betrieblichen Prüfverfahren und ihrer Zertifizierung, wie sie im Referentenentwurf des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend vom 9. Dezember 2015 zu finden sind.

Eine bloße gesetzliche Aufforderung zur Durchführung betrieblicher Prüfverfahren ist nicht geeignet, das angestrebte Ziel einer größeren Transparenz über geschlechtsspezifische Lohnstrukturen zu erreichen und damit Diskriminierungen entgegen zu wirken. Bereits jetzt stehen erprobte Verfahren zur Verfügung, um die geschlechtsspezifischen Lohnstrukturen im Betrieb mit relativ geringem Aufwand zu überprüfen.

Unerlässlich ist daher eine Verpflichtung zur Durchführung betrieblicher Verfahren zur Überprüfung und Herstellung von Entgeltgleichheit. Auch Regelungen zur Zertifizierung betrieblicher Prüfverfahren, zur Verpflichtung von Unternehmen zur Durchführung dieser Prüfverfahren in regelmäßigen zeitlichen Abständen und zur Beseitigung der festgestellten Entgeltbenachteiligung sollten in den aktuellen Gesetzentwurf aufgenommen werden.

Nur auf der Grundlage von geeigneten und zertifizierten Prüfverfahren auf betrieblicher Ebene kann festgestellt werden, ob und welche strukturellen Unterschiede bei der Entgeltbemessung zwischen Männern und Frauen bestehen.

Verzichtet das Gesetz auf eine derartige Verpflichtung, hinge die Minderung der Lohnlücke ausschließlich von den – für diese durchaus hochschwelligem – Auskunftsverlangen der weiblichen Beschäftigten und den von ihnen anschließend ergriffenen Schritten ab. Dies ist angesichts der hohen Lohnlücke in Deutschland und der grundgesetzlichen Verpflichtung des Staates zur Herstellung von Gleichheit zwischen den Geschlechtern vollkommen unzureichend.

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

Änderungsantrag

der Abgeordneten **Beate Müller-Gemmeke, Ulle Schauws, Kerstin Andreae, Markus Kurth, Brigitte Pothmer, Dr. Wolfgang Strengmann-Kuhn, Katja Dörner, Luise Amtsberg, Dieter Janecek, Sven-Christian Kindler, Maria Klein-Schmeink, Tabea Rößner, Dr. Julia Verlinden, Beate Walter-Rosenheimer, Elisabeth Scharfenberg, Doris Wagner** und der Fraktion **BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN**

zu der zweiten Beratung des Gesetzentwurfs der Bundesregierung
– Drucksachen 18/11133, 18/11727, 18/11733 –

Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen

Der Bundestag wolle beschließen:

1. In Artikel 1 wird nach § 8 folgender § 8a eingefügt:

„§ 8a
Verbandsklage

(1) Der Betriebsrat, eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft oder ein nach Absatz 3 anerkannter Verband (Kläger) können, ohne in ihren Rechten verletzt zu sein, gegen einen Arbeitgeber (Beklagter) Klage auf Feststellung eines Verstoßes gegen das Entgeltgleichheitsgebot nach § 3 oder § 7 erheben.

(2) Soweit Beschäftigte ihre Rechte selbst durch Leistungsklage verfolgen können oder hätten verfolgen können, ist eine Klage nach Absatz 1 nur zulässig, wenn der Kläger geltend macht, dass es sich um einen systematischen Verstoß gegen das Entgeltgleichheitsgebot handelt. Dies ist insbesondere der Fall, wenn eine Vielzahl gleichgelagerter Fälle vorliegt.

(3) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes führt die Liste der nach diesem Gesetz klagebefugten Verbände. Die Liste ist öffentlich bekannt zu machen. Auf Antrag eines Verbandes soll die Antidiskriminierungsstelle die Anerkennung erteilen, wenn der Verband

1. nach seiner Satzung ideell und nicht nur vorübergehend die Gleichstellung von Frauen und Männern fördert,
2. zum Zeitpunkt der Anerkennung mindestens drei Jahre besteht und in diesem Zeitraum im Sinne der Nummer 1 tätig gewesen ist,
3. die Gewähr für eine sachgerechte Aufgabenerfüllung bietet, dabei sind Art

und Umfang seiner bisherigen Tätigkeit, der Mitgliederkreis sowie die Leistungsfähigkeit des Vereins zu berücksichtigen und

4. gemeinnützige Zwecke isv. § 52 AO verfolgt.

(4) Das Gericht entscheidet über die Eröffnung des Verfahrens durch unanfechtbaren Beschluss und macht Angaben zur Bezeichnung der Parteien, zu den Feststellungszielen sowie eine knappe Darstellung des vorgetragenen Lebenssachverhaltes in einem elektronisch geführten Klageregister öffentlich bekannt. Jeder Beschäftigte kann bis zum Schluss der mündlichen Verhandlung, auf die die Verkündung des Urteils folgt, einen von den Feststellungszielen abhängenden Anspruch zur Eintragung in das Klageregister anmelden. Die Daten der Anmeldung können ausschließlich von der Anmelderin oder dem Anmelder sowie vom zuständigen Gericht eingesehen werden. Berufte sich eine Anmelderin oder ein Anmelder auf das rechtskräftige Feststellungsurteil so bindet das Feststellungsurteil das zur Entscheidung in einem Rechtsstreit zwischen der Anmelderin oder dem Anmelder und dem Beklagten berufene Gericht.

(5) Durch die Anmeldung im Klageregister wird die Verjährung der Ansprüche nach Absatz 4 Satz 2 gehemmt. Dies gilt auch für Ausschlussfristen, die die schriftliche oder gerichtliche Geltendmachung des Anspruchs vorsehen. Die §§ 204, 209 und 212 BGB gelten entsprechend.

(6) Das Bundesamt der Justiz führt das elektronische Klageregister für Verbandsklagen zur Entgeltgleichheit. Das Bundesministerium für Justiz und Verbraucherschutz wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung die näheren Bestimmungen über den Aufbau und den Inhalt des Klageregisters, über die Anmeldung von Ansprüchen im Klageregister sowie über die Datensicherheit und die Barrierefreiheit zu regeln.“

2. Nach Artikel 2 wird folgender Artikel 3 eingefügt:

„Artikel 3

Das Arbeitsgerichtsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Juli 1979 (BGBl. I S. 853, 1036), das zuletzt durch Artikel 19 Absatz 6 des Gesetzes vom 23. Dezember 2016 (BGBl. I S. 3234) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 2 Absatz 1 wird wie folgt geändert:
 - a) In Nummer 10 wird der Punkt am Ende durch ein Semikolon ersetzt.
 - b) Folgende Nummer 11 wird angefügt:

„11. Rechtsstreitigkeiten nach § 8a Entgelttransparenzgesetz.“
2. In § 48 wird nach Absatz 1a folgender Absatz 1b eingefügt:

„(1b) Für Rechtsstreitigkeiten nach § 8a Entgelttransparenzgesetz ist ausschließlich das Gericht, in dessen Bezirk der Beklagte seinen Sitz hat, zuständig.“

3. Der bisherige Artikel 3 wird Artikel 4

Berlin, den 28. März 2017

Katrin Göring-Eckardt, Dr. Anton Hofreiter und Fraktion

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

Begründung

Das Gebot gleichen Entgelts von Frauen und Männern für gleiche und gleichwertige Arbeit ist sowohl europarechtlich verankert als auch verfassungsrechtlich verbürgt. Die sog. bereinigte Entgeltlücke beträgt jedoch nach wie vor 7 Prozent. Der Grundsatz der Lohngleichheit ist insofern keinesfalls gesellschaftliche Realität.

Die in dem vorliegenden Gesetzentwurf der Bundesregierung vorgeschlagenen Maßnahmen sind nicht geeignet, Lohndiskriminierung zu beenden. Entgelttransparenz wirkt nicht gezielt darauf hin, gleichen Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit für alle zu erreichen. Frauen, die gegen Entgeltdiskriminierung vorgehen wollen, bleiben weiterhin auf den individuellen Klageweg verwiesen. Der Gesetzentwurf schafft auch nur sehr eingeschränkt Transparenz. 60 Prozent der Frauen werden gar nicht erst erreicht, da diese in Unternehmen mit unter 200 Beschäftigten arbeiten. Es gelten Sonderregelungen für tarifgebundene und tarifanwendende Betriebe mit der Konsequenz, dass Benachteiligungen bei der Eingruppierung nicht aufgedeckt werden können. Zudem bleibt das betriebliche Prüfverfahren unverbindlich und auch wirkungslos, denn es fehlt die Vorgabe, zertifizierte Verfahren anzuwenden.

Um dem Gebot der Entgeltgleichheit zur Durchsetzung zu verhelfen sieht der Änderungsantrag daher die Einführung einer Verbandsklage vor. Diese ermöglicht es Verbänden, die sich für die Gleichstellung von Frauen und Männern einsetzen, Betriebsräten sowie Gewerkschaften gegenüber einer Arbeitgeberin / einem Arbeitgeber einen Verstoß gegen das Entgeltgleichheitsgebot gerichtlich feststellen zu lassen, ohne in eigenen Rechten verletzt zu sein.

Durch die Einführung einer derartigen Verbandsklagebefugnis wird dem Problem begegnet, dass Frauen, die von Lohndiskriminierung betroffen sind, häufig davor zurückschrecken, ihre Ansprüche gegenüber der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber durchzusetzen. Fehlende finanzielle Mittel und die Tatsache, dass der Arbeitgeber über größere Ressourcen an Zeit und Energie verfügt erweisen sich als Zugangsbarriere zu Rechtsschutzinstitutionen und führen zu einem Defizit bei der Durchsetzung bestehenden Rechts.

Daneben sprechen auch prozessökonomische Gründe für die Einführung einer Verbandsklage: Von einer diskriminierenden Entlohnungspraxis ist meist eine größere Anzahl von Frauen betroffen, so dass es sich als sinnvoll erweist, Rechts- oder Tatsachenfragen, die in einer Vielzahl von Fällen auftreten, in einem einzigen Verfahren zu klären.

Ansprüche einzelner Frauen auf Schadensersatz wegen einer diskriminierenden Entlohnungspraxis sind nach wie vor im Individualverfahren durchzusetzen. Den im Verbandsverfahren getroffenen Feststellungen kann jedoch erhebliche Bedeutung zukommen: Der Änderungsantrag sieht vor, dass in Verbandsverfahren nach diesem Gesetz Angaben zur Parteienbezeichnung, zu den Feststellungszielen sowie dem vorgetragenen Lebenssachverhalt in einem neu zu schaffenden elektronischen Klageregister öffentlich bekannt zu machen sind. Beschäftigte können einen Anspruch, der von den Feststellungszielen der Verbandsklage abhängt, in dem Klageregister anmelden. Die in dem Verbandsverfahren mit dem Feststellungsurteil getroffenen Feststellungen entfalten dann auch in einem Folgeprozess zwischen der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber und der betroffenen Frau Bindungswirkung, sofern sich diese auf die Bindungswirkung beruft.

Um sicherzustellen, dass lediglich seriöse Verbände, die über die nötigen Ressourcen und die notwendige Expertise verfügen, ein Verbandsverfahren einleiten können, sieht der Änderungsantrag detaillierte Kriterien vor, die erfüllt sein müssen, damit von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes eine Anerkennung als klagebefugt erteilt wird.

Das elektronische Klageregister für Verbandsklagen nach diesem Gesetz wird beim Bundesamt für Justiz geführt. Das Bundesministerium für Justiz und Verbraucherschutz wird ermächtigt, die näheren Regelungen über den Aufbau und den Inhalt des Registers sowie über die Anmeldung von Ansprüchen zu regeln.

Zuständig für die Entscheidung über Verbandsklagen nach dem Entgelttransparenzgesetz sind die Gerichte für Arbeitssachen.

Die Verbandsklage nach dem Entgelttransparenzgesetz ersetzt keine Reform des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Im AGG besteht nach wie vor Reformbedarf (vgl. Drs. 18/9055)

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

Änderungsantrag

der Abgeordneten Ulle Schauws, Beate Müller-Gemmeke, Katja Dörner, Kordula Schulz-Asche, Dr. Franziska Brantner, Kai Gehring, Tabea Rößner, Elisabeth Scharfenberg, Maria Klein-Schmeink, Dr. Harald Terpe, Doris Wagner, Beate Walter-Rosenheimer, Volker Beck (Köln), Ekin Deligöz, Britta Haßelmann, Dieter Janecek, Sven-Christian Kindler, Dr. Konstantin von Notz, Brigitte Pothmer, Claudia Roth (Augsburg), Corinna Rüffer, Dr. Wolfgang Strengmann-Kuhn, Dr. Julia Verlinden und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

**zu der zweiten Beratung des Gesetzentwurfs der Bundesregierung
– Drucksachen 18/11133, 18/11727, 18/11733 –**

Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen

Der Bundestag wolle beschließen:

In Artikel 1 § 12 Absatz 1 wird die Angabe „200“ durch die Angabe „10“ ersetzt.

Berlin, den 28. März 2017

Katrin Göring-Eckardt, Dr. Anton Hofreiter und Fraktion

Begründung

Frauen sind überproportional häufig in kleineren Betrieben beschäftigt. Durch die vorgesehene Begrenzung des Auskunftsrechts auf Betriebe mit mehr als 200 Beschäftigten sind 60 Prozent der beschäftigten Frauen von dem neuen Auskunftsanspruch ausgeschlossen, obwohl sie in besonderem Maße von Lohndiskriminierung bedroht sind. Denn in kleineren Betrieben wird häufig weder ein Tarifvertrag angewendet noch existiert eine betriebliche Interessenvertretung.

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

Antrag

der Abgeordneten Cornelia Möhring, Sigrid Hupach, Matthias W. Birkwald, Nicole Gohlke, Annette Groth, Dr. Rosemarie Hein, Ulla Jelpke, Susanna Karawanskij, Katrin Kunert, Caren Lay, Norbert Müller (Potsdam), Harald Petzold, Martina Renner, Dr. Petra Sitte, Dr. Kirsten Tackmann, Azize Tank, Dr. Axel Troost, Kathrin Vogler, Katrin Werner, Jörn Wunderlich und der Fraktion DIE LINKE.

Gleichen Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit für Frauen und Männer durchsetzen

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

1. Seit nahezu 60 Jahren gilt der Grundsatz des gleichen Entgelts bei gleicher bzw. gleichwertiger Arbeit für Frauen und Männer in der Europäischen Union. Seit bald 20 Jahren ist Deutschland durch den Amsterdamer Vertrag zur Sicherstellung der Entgeltgleichheit verpflichtet. Und seit fast zehn Jahren verbietet auch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) Entgeltdiskriminierung zwischen den Geschlechtern. Dennoch liegt der Verdienstabstand zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Deutschland seit über 15 Jahren auf einem konstant hohen Niveau von über 20 Prozent. Während andere europäische Länder ihren Gender Pay Gap erfolgreich schmälern, rangiert Deutschland inzwischen auf dem drittletzten Platz – nur in Österreich und Estland werden Frauen beim Lohn noch mehr diskriminiert. Weder Appelle zum jährlichen „Equal Pay Day“ noch Selbstverpflichtungen haben daran etwas geändert. Deshalb ist es dringend erforderlich, verpflichtende Maßnahmen zur Beseitigung der Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern festzulegen.
2. Nur ein kleinerer Teil von 7 bis 9 Prozent beruht dabei auf einer direkten Diskriminierung von Frauen am Arbeitsmarkt. Diese „bereinigte Entgeltlücke“ wird durch Gegenüberstellung der Gehälter von Frauen und Männern mit gleichen Berufen in gleichen Branchen bei gleicher Arbeitszeit etc. berechnet. Der restliche Teil der „unbereinigten Entgeltlücke“ lässt sich unter anderem durch die vermehrte Teilzeitbeschäftigung und teilweise prekäre Beschäftigung in schlechter bezahlten typisch weiblichen Branchen und auf niedrigeren Entgeltstufen in oft nichttarifgebundenen Betrieben von Frauen erklären, aber nicht rechtfertigen. Es handelt sich hierbei um eine mittelbare Form der Geschlechterdiskriminierung, die zwar schwieriger zu erkennen, aber ebenso unzulässig ist wie die direkte.
3. Deswegen müssen sowohl direkte als auch mittelbare Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts ausgeschlossen werden. Gleiche und gleichwertige Arbeit muss gleich bezahlt werden. Die Herstellung gerechter Entlohnungssysteme

ist auch eine Aufgabe der Tarifpartner. Die Tarifvertragsverhandlungen der vergangenen Jahrzehnte haben am Einkommensunterschied zwischen Frauen und Männern nichts geändert. Die Tarifvertragsparteien und Unternehmen müssen bei zukünftigen Tarifverträgen – unter Beachtung der Tarifautonomie – verpflichtet werden, ihren Entgeltsystemen diskriminierungsfreie Arbeitsbewertungsverfahren zugrunde zu legen.

4. Die Entgeltungleichheit trägt zur geschlechtsspezifischen Verantwortungsteilung in Partnerschaften bei und schafft so einen Teufelskreis. Gleichzeitig prägt das familienpolitische Leitbild der 1950er-Jahre weiterhin die Erwerbsverläufe von Frauen und Männern. Das Ehegattensplitting und die beitragsfreie Mitversicherung des Ehepartners in der Familienversicherung speziell bei Minijobs halten insbesondere Frauen von einer Steigerung ihrer Erwerbstätigkeit ab und tragen so zur fortwährenden Ungleichheit in der Erwerbsbeteiligung und der Entlohnung bei.
5. Der ausgebaute Niedriglohnsektor und die darin sichtbare gesellschaftliche Arbeitsteilung, in der vorwiegend Frauen geringer entlohnt tätig sind, verstärkt das Problem. Neben einer besseren Bezahlung und der stetigen Erhöhung des Mindestlohns braucht es Maßnahmen für eine geschlechtergerechte Umverteilung von Sorge- und Pflegearbeiten und mehr öffentliche Verantwortung.
6. Das einzige verbindliche Vorhaben der Bundesregierung zur Überwindung der Entgeltgleichheit sind ein individueller Auskunftsanspruch der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und die Verpflichtung von Unternehmen ab 500 Beschäftigten, im Lagebericht nach dem Handelsgesetzbuch (HGB) auch zur Frauenförderung und Entgeltgleichheit nach Maßgabe gesetzlicher Kriterien Stellung zu nehmen. Es ist zu befürchten, dass von diesem Auskunftsrecht in nennenswerter Zahl Gebrauch gemacht werden wird. Auch ändert die Kenntnis von der Entgeltdiskriminierung in einem Betrieb noch nicht die Praxis. Die Schaffung von Transparenz allein genügt daher nicht.
7. Die bisher ausschließlich einzeln und im eigenen Namen möglichen Klagen gegen diskriminierende Entgeltsysteme oder Bewertungsverfahren haben sich in der Praxis nicht bewährt. Es sind deshalb gesetzgeberische Maßnahmen erforderlich, diesen individuellen Klageweg durch andere geeignete, auch kollektive Klagemöglichkeiten zu ergänzen.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

die erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen und entsprechende Gesetzesinitiativen einzubringen, um die Entgeltgleichheit von Frauen und Männern durchzusetzen. Dabei sind mindestens folgende Punkte zu berücksichtigen:

1. die umfassende Verankerung eines EU-rechtskonformen Lohnmessinstruments wie zum Beispiel eg-check, das von der Hans-Böckler-Stiftung entwickelt wurde, um eine Ungleichbehandlung der Geschlechter beim Arbeitsentgelt sichtbar zu machen;
2. ein Gesetzentwurf zur Verbesserung der individuellen und kollektiven Klagemöglichkeiten bei direkter und indirekter Lohndiskriminierung ist vorzulegen. Dabei sind
 - a) Verbände zu berechtigen, im Namen und mit Einverständnis der Betroffenen zu klagen (Prozessstandschaft);
 - b) ein echtes Verbandsklagerecht einzuführen, das Verbände befähigt, auch ohne individuell klagewillige Betroffene Klage zu erheben;
 - c) den Untersuchungsgrundsatz in arbeitsrechtlichen Prozessen mit AGG-Bezug zu erweitern, um das Gericht zu verpflichten, sowohl im Beschlussverfahren als auch im Urteilsverfahren mittelbare Diskriminierungstatbestände

- z. B. die diskriminierende Wirkung von Arbeitsbewertungssystemen oder die Gleichwertigkeit konkreter Tätigkeiten – von Amts wegen zu überprüfen bzw. Arbeitsbewertungsgutachten der Beschlussfassung zugrunde zu legen;
- d) die Antidiskriminierungsstelle des Bundes mit Klagerecht auszustatten und sie zu einer unabhängigen, institutionell geförderten Stelle außerhalb des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) umzustrukturieren;
3. den Entwurf eines Gesetzes vorzulegen, das der Tarifvertragsparteien verpflichtet, diskriminierende Entgeltsysteme abzubauen und dafür zeitliche und inhaltliche Vorgaben zur konkreten Umsetzung zu geben. Dieser sollte folgende Eckpunkte beinhalten:
- a) die Verpflichtung der Tarifpartner zur diskriminierungsfreien Arbeitsbewertung,
- b) die Überprüfung bestehender Entgeltsysteme durch die Tarifpartner anhand folgender Verfahrensregelungen:
- In einem kollektiven Verhandlungsverfahren wird ein zeitlich abgestufter Entgeltgleichheitsplan erstellt, der auf die zügige völlige Gleichstellung der Geschlechter innerhalb der Tarifstruktur zielt.
- Für den Fall, dass sich die Tarifparteien nicht auf ein Verfahren einigen können, erfolgt die Einsetzung einer Entgeltgleichheitskommission durch das Arbeitsgericht, der auch beide Tarifparteien als Beisitzer angehören;
4. ein Gesetzentwurf zur Erweiterung der kollektiven Mitbestimmungsrechte von Betriebs- und Personalräten zur Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes und des Bundespersonalvertretungsgesetzes bei Fragen mittelbarer und unmittelbarer Entgeltdiskriminierung vorzulegen. Dazu sind unter anderem in § 80 Abs. 1 Nr. 2a und in § 87 Abs. 1 Nr. 10 Betriebsverfassungsgesetz sowie in § 68 Abs. 1 Nr. 5a und in § 75 Personalvertretungsgesetz Mitbestimmungsrechte zur Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Entlohnung explizit aufzunehmen.
5. ein Entwurf für ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft vorzulegen, welches Betriebe zu gleichstellungspolitischen Maßnahmen und Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie verpflichtet, die die Entgeltlücke zwischen den Geschlechtern schließen.
6. die finanziellen Voraussetzungen zur Aufwertung frauentypischer Beschäftigungsverhältnisse in Erziehung und Pflege durch eine bessere Ausstattung der Sozialversicherungen und der öffentlichen Hand zu schaffen.

Berlin, den 17. März 2015

Dr. Gregor Gysi und Fraktion

Begründung

Zum Einkommensabstand zwischen Frauen und Männern tragen eine Vielzahl von Faktoren bei. Auch wenn es immer noch Formen unmittelbarer Lohndiskriminierung gibt, sind gegenwärtig die Formen mittelbarer Dis-

kriminierung von größter Bedeutung. Dazu gehören auch die tariflichen und betrieblichen Systeme der Entgeltfestlegung, die geschlechtsneutral formuliert sind und auf den ersten Blick nur schwer als diskriminierend identifiziert werden können. Ein Beispiel sind Kriterien innerhalb von Arbeits- und Leistungsbewertungssystemen zu Ungunsten von Frauen, denen gesellschaftliche, hierarchische Bewertungen von Tätigkeiten zugrunde liegen, die traditionell als „weiblich“ und „männlich“ gelten und in der gesellschaftlichen Arbeitsteilung sichtbar sind.

So arbeiten in Berufen mit hohen Bruttojahresverdiensten deutlich mehr Männer, in schlecht bezahlten Berufen überwiegend Frauen. Der Anteil der Frauen im Niedriglohnssektor liegt in Deutschland bei 70 Prozent.

Ein weiterer Grund für die Entgeltdifferenz zwischen den Geschlechtern liegt in der hohen und überwiegend unfreiwilligen Teilzeitbeschäftigungsrate und das Festsitzen in Minijobs von Frauen.

Für eine erfolgreiche Durchsetzung des Rechts auf gleiche Bezahlung bei gleicher Arbeit sind Informationen über vergleichbare Gehälter im gleichen Betrieb erforderlich. Deshalb ist das Vorhaben der Bundesregierung, hier mehr Transparenz zu schaffen, zu begrüßen. Mitnichten genügt dies aber, um die genannten Ursachen der Entgeltungleichheit zu bekämpfen und eine andere Praxis zu erreichen. Dafür ist eine Erweiterung der kollektiven Mitbestimmungsrechte erforderlich.

Die seit Langem von der LINKEN geforderte Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns war überfällig und ein wichtiger Schritt zur Bekämpfung von Niedrig- und Niedrigstlöhnen, die hauptsächlich Frauen betreffen. Auch dies ist aber nur ein erster kleiner Schritt, zumal der derzeitige gesetzliche Mindestlohn weiter kein ausreichendes Einkommen und ein Alter ohne Armut ermöglicht. Dringend erforderlich und gesellschaftlich geboten ist die Aufwertung typischer Frauenjobs wie etwa die verantwortungsvolle und anstrengende Arbeit in Erziehung und Pflege.

Die Gesetzgebung muss darüber hinaus nicht nur die Rahmenbedingungen für eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen am Erwerbsleben sicherstellen und die individuellen wie kollektiven Klagemöglichkeiten verbessern, sondern auch die Tarifpartner bei Beachtung der Tariffreiheit zur diskriminierungsfreien Entgeltbewertung in Tarifverträgen verpflichten. Sie kann sich nicht mit dem Verweis auf die Tarifautonomie seiner eigenen Verpflichtung zum Schutz von Frauen vor Diskriminierung nach Gemeinschaftsrecht und dem Grundgesetz (GG) entziehen. Sie ist nach Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG sogar verfassungsrechtlich explizit verpflichtet, bestehende Benachteiligungen von Frauen zu beseitigen. Seiner Schutzpflicht kann der Staat – ohne Art. 9 Abs. 3 GG zu tangieren – durch eine verfahrensmäßige Absicherung des Verbotes, wegen des Geschlechts zu diskriminieren, nachkommen.

Neben der Konkretisierung bestehender Rechtsvorschriften bedarf es eines gesonderten Gesetzes zur Durchsetzung der Entgeltgleichheit in Kollektivverträgen. Dies soll gleichsam als Leitfaden für die Privatwirtschaft und den öffentlichen Dienst zur Durchsetzung des Grundsatzes des gleichen Entgelts bei gleicher und gleichwertiger Arbeit gelten. Schließlich müssen starke und unabhängige Institutionen mit eigenen Beratungs- und Untersuchungskompetenzen den Tarifvertragspartnern zur Seite gestellt werden.

Entgeltgleichheit in Betrieben kann in Deutschland zurzeit auf zwei Wegen durchgesetzt werden, durch Klagen der Betroffenen und durch Tarifpolitik. Individualklagen einzelner diskriminierter Personen sind nicht imstande, den Grundsatz der Entgeltgleichheit flächendeckend durchzusetzen. Es bestehen hohe Zugangsbarrieren und Risiken bei der Rechtsmobilisierung. Die Rechtsprechung kann durch ihre Einzelfallentscheidungen die diskriminierende Wirklichkeit der kollektiven Entgeltsysteme nicht entscheidend ändern, denn ihre Entscheidungen gelten nicht unmittelbar für alle Betroffenen. Die individuelle Rechtsdurchsetzung führt auch zu Rechtsunsicherheit nicht nur auf Seite der Verbände, sondern auch auf Seite der Arbeitgeber.

Daher bedarf es neben einer schnellen Anpassung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes an europarechtliche Mindestvorgaben der Einführung eines Verbandsklagerechts sowie einer institutionellen Unterstützung der betroffenen Einzelpersonen im Vorfeld von Klagen durch eine unabhängige und mit eigenem Klagerecht ausgestattete Antidiskriminierungsstelle des Bundes ebenso wie erweiterter Untersuchungspflichten der Gerichte bei Verdacht auf mittelbare Diskriminierungstatbestände, die auf strukturellen und systemischen Ursachen beruhen.