

Antrag

der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Ulle Schauws, Dr. Franziska Brantner, Katja Dörner, Katharina Dröge, Kai Gehring, Sven-Christian Kindler, Maria Klein-Schmeink, Renate Künast, Markus Kurth, Irene Mihalic, Brigitte Pothmer, Tabea Rößner, Claudia Roth (Augsburg), Corinna Rüffer, Elisabeth Scharfenberg, Hans-Christian Ströbele, Dr. Harald Terpe, Dr. Julia Verlinden, Doris Wagner, Beate Walter-Rosenheimer und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Frauen verdienen gleichen Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Frauen sind auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt. Sie verdienen im Durchschnitt nach wie vor rund 22 Prozent weniger als Männer. Und dieser sogenannte „Gender Pay Gap“ zeigt, dass Arbeit in unserem Land viel zu häufig nicht entsprechend ihres Wertes entlohnt wird. Frauen werden unmittelbar benachteiligt, wenn sie bei gleicher Tätigkeit im gleichen Unternehmen weniger Lohn als ihre männlichen Kollegen verdienen. Darüber hinaus wird in frauendominierten Berufen der Dienstleistungs- oder Sozialbranche deutlich schlechter bezahlt als in männerdominierten klassischen Industriebranchen. So beträgt etwa der Lohnunterschied zwischen einer Erzieherin und einem KFZ-Mechaniker nach 40 Jahren, berechnet nach dem Lohnspiegel der Böckler-Stiftung, rund 211.000 Euro. Auf diese Weise werden Frauen auf dem Arbeitsmarkt mittelbar diskriminiert.

Schlecht bezahlte Arbeit ist zu einem großen Teil weiterhin Frauensache. Der unlängst eingeführte Mindestlohn war überfällig, denn davon profitieren Frauen besonders. Trotzdem sagt die Entlohnung nichts über den tatsächlichen Wert der Arbeit aus. Unlängst hat der Tarifkonflikt bei den Sozial- und Erziehungsberufen eine breite öffentliche Diskussion über den Wert von Arbeit angestoßen. Die Beschäftigten in den Erziehungs- und Sozialberufen streikten für die überfällige Aufwertung ihres Berufsfelds und dabei erfuhren sie Solidarität und Unterstützung in breiten Teilen der Gesellschaft.

Die Forderung „gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit“ ist nicht nur gerecht, sondern auch aus anderen Gründen dringend notwendig. Denn niedrige Einkommen führen zu niedrigen Rentenbeiträgen und kleinen Renten. Frauen sind auch deswegen besonders von Altersarmut bedroht. Nach einer Untersuchung im Auftrag des Ministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend liegt der sogenannte „Gender Pension Gap“ in Deutschland bei 59,6 Prozent. Das heißt, in Deutschland beziehen Frauen um 59,6 Prozent geringere eigene Alterssicherungseinkommen als Männer.

Ein großer Teil der Entgeltlücke ist auf unterschiedliche Bildung und Ausbildung, Berufswahl, Teilzeitarbeit oder Erwerbsunterbrechungen aufgrund von Kinderer-

ziehungs- oder Pflegezeiten zurückzuführen. Die Gründe erscheinen auf den ersten Blick als selbst gewählte Mechanismen. Tatsächlich sind individuelle Anpassungsstrategien an strukturelle Gegebenheiten, wie mangelnde Kinderbetreuungsangebote, zu wenig Pflegeinfrastruktur und traditionellen Rollenvorstellungen die Gründe. Der verbleibende Gender Pay Gap aber ist definitiv die Folge von unmittelbarer Entgeltdiskriminierung, d.h. Frauen erhalten bei gleicher Qualifikation und gleicher Berufserfahrung für die gleiche Tätigkeit weniger Geld als Männer. Der bereinigte Gender Pay Gap unterschätzt aber dennoch das Ausmaß der Entgeltdiskriminierung, denn er ignoriert, dass Tätigkeiten in den frauendominierten Berufen gegenüber den klassischen Industriebereufen mit mehr männlichen Beschäftigten nicht „gleichwertig“ entlohnt werden. Die Lohnunterschiede aufgrund mittelbarer Entgeltdiskriminierung sind statistisch noch gar nicht erfasst.

Die Entgeltdiskriminierung ist Realität, obwohl in Deutschland Gesetze in Kraft sind, welche die diskriminierende Entlohnung von Frauen verbieten, wie der Gleichbehandlungsgrundsatz aus Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes und der Artikel 157 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV). Das Teilzeit und Befristungsgesetz (TzBfG) verbietet die Diskriminierung von Teilzeit und befristet Beschäftigten. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) bestimmt in § 2 Absatz 1 und § 8 Absatz 2, dass Beschäftigte bei der Vergütung nicht benachteiligt werden dürfen. Angesichts der Entgeltlücke zwischen Männern und Frauen in Deutschland zeigt sich, dass weitere gesetzliche Regelungen mit konkreten Verfahren und Sanktionen notwendig sind, um Entgeltdiskriminierung von Frauen endlich zu beenden.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

der grundgesetzlichen Verantwortung gerecht zu werden und Frauen vor Entgeltdiskriminierung zu schützen. Das Gleichstellungsgebot „gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit“ muss durch weitergehende gesetzliche Regelungen durchgesetzt werden. Dazu müssen folgende Maßnahmen ergriffen werden:

1. Die Bundesregierung legt ein Gesetz für mehr Entgeltgleichheit vor, das folgende Eckpunkte enthält:
 - a) Die Tarifpartner müssen alle zukünftigen und innerhalb einer Frist von fünf Jahren alle bestehenden Tarif- und Firmentarifverträge eigenverantwortlich auf Entgeltdiskriminierungen überprüfen. Gleiches gilt für die Entgeltregelungen von tarifungebundenen Betrieben.
 - b) Die Betriebe – auch diejenigen, die dem Tendenzschutz unterliegen – und der gesamte öffentliche Dienst sind aufgefordert, in eigener Verantwortung die innerbetriebliche Umsetzung von diskriminierungsfreien Tarif- und Firmentarifverträgen sowie nichttarifliche Entgeltregelungen transparent auf Entgeltdiskriminierung zu überprüfen. Betriebs- oder Personalräte, Mitarbeitervertretungen, Gleichstellungs- oder Datenschutzbeauftragte sind dabei einzubinden. Die Überprüfung ist zunächst für Betriebe ab zehn Beschäftigten verpflichtend mit dem Ziel, sie nach einer Evaluierung auf alle Betriebe auszuweiten.
 - c) Die Überprüfung der tariflichen und nichttariflichen Entgeltregelungen sowie die Umsetzungspraxis vor Ort müssen mit Hilfe eines analytischen Arbeitsbewertungsverfahrens durchgeführt werden, das bei angemessenem Aufwand auf Basis einheitlicher Kriterien neben dem Grundgehalt

- auch alle weiteren Entgeltbestandteile wie Stufensteigerungen, Leistungsvergütungen, Erschwerniszuschläge und Zuschläge für Nacht- und Schichtarbeit sowie Überstunden berücksichtigt.
- d) Ergeben die Überprüfungen, dass Tarifverträge, nichttarifliche Entgeltregelungen oder die Umsetzungspraxis vor Ort Diskriminierungen enthalten, müssen diese innerhalb einer festgelegten Frist beseitigt werden.
 - e) Bei der Überprüfung und auch bei der Beseitigung von Diskriminierungen in Branchentarifverträgen und Firmentarifverträgen kann die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) den Tarifpartnern beratend zur Seite stehen und im Konfliktfall auch als Schlichtungsinstanz angerufen werden. Bei der Überprüfung bzw. bei der Beseitigung von Diskriminierungen in nichttariflichen betrieblichen Entgeltregelungen und bei der Umsetzungspraxis vor Ort können die Beteiligten hingegen eine Einigungsstelle entsprechend dem Betriebsverfassungsgesetz und im öffentlichen Dienst entsprechend der Bundes- bzw. Landespersonalvertretungsgesetze einrichten, die die Verhandlungen moderiert und letztendlich auch entscheiden kann.
 - f) Der Grundsatz „gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit“ muss verbindlich durchgesetzt werden. Deshalb müssen im Gesetz angemessen hohe und abschreckende Sanktionen für den Fall verankert werden, dass der Pflicht nach Überprüfung und Beseitigung von Diskriminierungen nicht nachgekommen wird.
 - g) Beschäftigte müssen grundsätzlich über ihre Löhne reden können. Deshalb werden diesbezügliche Verschwiegenheitsklauseln in Arbeitsverträgen untersagt.
2. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) erhält aufgrund ihres fachlichen Zuschnitts besondere Befugnisse im Rahmen des Gesetzes für mehr Entgeltgleichheit und wird dementsprechend personell besser ausgestattet:
 - a) Die ADS beruft einen Kreis von Expertinnen und Experten, die den Tarifpartnern und Betrieben beratend und schlichtend zur Seite stehen.
 - b) Im Rahmen des Gesetzes für mehr Entgeltgleichheit erhält die ADS eine Kontrollbefugnis, damit sie die Überprüfung bzw. die Beseitigung von Entgeltdiskriminierungen in einzelnen Tarif- oder Firmentarifverträgen stichprobenartig kontrollieren kann. Dafür soll sie ein zertifiziertes Prüfsystem entwickeln und anwenden.
 - c) Bei der ADS wird eine Beschwerdestelle eingerichtet. Bei konkreten Verdachtsmomenten kann sie nichttarifliche Entgeltregelungen oder die Umsetzungspraxis in den Betrieben bzw. im öffentlichen Dienst kontrollieren.
 3. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) wird reformiert, um wirksamer gegen Entgeltdiskriminierung vorgehen zu können:
 - a) Im AGG wird ein Verbandsklagerecht für Antidiskriminierungsverbände, Gewerkschaften, Betriebs- sowie Personalräte und Mitarbeitervertretungen aufgenommen.
 - b) Die Frist für die schriftliche Geltendmachung einer Diskriminierung und die Klagefrist wird jeweils auf sechs Monate ausgeweitet und mit einer hemmenden Wirkung für die Zeit, in der die ADS den Fall bearbeitet, unterlegt.

- c) Die Regelungen zu Schadensersatz und Entschädigung werden entsprechend der Vorgaben der EU-Richtlinien gegen Diskriminierung ausgestaltet.

Berlin, den 3. November 2015

Katrin Göring-Eckardt, Dr. Anton Hofreiter und Fraktion

Begründung

Der Gender Pay Gap von 22 Prozent ist noch immer Realität. Deutschland ist damit bei der Entgeltgleichheit seit Jahrzehnten zusammen mit Tschechien, Österreich und der Slowakei Schlusslicht in Europa. Selbstverpflichtungen der Wirtschaft und Freiwilligkeit haben zu nichts geführt. In der Konsequenz muss das Gebot „gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit“ mit einem Gesetz durchgesetzt werden. Dabei sind gesetzliche Regelungen weder ein Eingriff in die Tarifautonomie noch in die unternehmerische Freiheit, sondern vielmehr eine konsequente Umsetzung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Frauen, zu dem der Staat durch das Grundgesetz und durch europäisches Recht verpflichtet ist.

Die Ungleichbehandlung von Frauen beim Arbeitsentgelt resultiert aus unmittelbaren und mittelbaren Lohndiskriminierungen. Eine Frau ist dann von unmittelbarer Diskriminierung betroffen, wenn sie bei gleicher Tätigkeit im gleichen Unternehmen weniger Lohn als ihr männlicher Kollege verdient. Das betrifft nicht nur Vollzeitbeschäftigte, sondern auch Beschäftigte in Teilzeit und Minijobs. Frauen sind von einer mittelbaren Diskriminierung betroffen, wenn so genannte Frauenberufe schlechter entlohnt werden als typische Männerberufe, weil sich hinter vermeintlich neutral formulierten Anforderungen Kriterien verbergen, die Frauen beim Einkommen benachteiligen.

Neben der ungerechten Entlohnung von Frauen gibt es auch in anderen Bereichen Entgeltungleichheit. Die Tariffucht von ArbeitgeberInnen führt bei Löhnen und Gehältern insgesamt zu Problemen. Hier gilt der Grundsatz gleicher Lohn für gleiche Arbeit nicht mehr, wenn Beschäftigte mal Tariflohn bekommen und mal untertariflich entlohnt werden. Und auch Beschäftigte in der Leiharbeit bekommen immer noch weniger Lohn, als ihre festangestellten Kolleginnen und Kollegen.

Entgeltgleichheit entsteht nur, wenn alle Beteiligten dafür Verantwortung übernehmen - Unternehmen, Betriebe, Gewerkschaften, Personal- und Betriebsräte, Mitarbeitervertretungen, Arbeitgeberverbände, Gleichstellungsbeauftragte, die Antidiskriminierungsstelle des Bundes und letztendlich auch die beschäftigten Frauen und Männer selbst. Freiwillig wird Entgeltgleichheit aber nicht durchgesetzt und auch die Tarifautonomie reicht dafür nicht aus, denn rund zwei Drittel der Betriebe sind nicht an Tarifvereinbarungen gebunden. Deshalb muss der Gesetzgeber endlich seiner Verantwortung gerecht werden und Frauen vor Entgeltdiskriminierung schützen. Transparente Lohnstrukturen und Bewertungsverfahren allein, wie die Bundesregierung plant, reichen aber nicht aus. Nur wenn geschlechtsneutrale Kriterien für die Bewertung von Arbeit und verbindliche Überprüfungen eingeführt werden, kann das Gebot „gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit“ durchgesetzt werden.

Zu 1.: Gesetz für mehr Entgeltgleichheit

a) In einem ersten Schritt müssen die Betriebe ihre Entgeltregelungen auf Entgeltdiskriminierung überprüfen. Dabei kommt den Branchentarifverträgen und Firmentarifverträgen eine große Bedeutung zu, denn sie gelten für rund 60 Prozent der Beschäftigten. Die Kriterien bei der Bewertung von Tätigkeiten innerhalb von Tarifverträgen und zwischen Tarifverträgen einer Gewerkschaft müssen von den Tarifpartnern in eigener Verantwortung überprüft werden. Es muss nachgewiesen werden, dass die Entgeltregelungen transparent und nachvollziehbar sind, die Tätigkeiten „ihrem Wesen nach“ bewertet werden und die Kriterien somit diskriminierungsfrei gewählt sind,

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

also für Frauen und Männer gleichermaßen gelten. Auch die Betriebe, die nicht nach Tarifvertrag bezahlen, müssen ihre Entgeltregelungen in eigener Verantwortung überprüfen. Denn gerade diese nichttariflichen Entgeltregelungen unterliegen – anders als bei Tarifverträgen - keinerlei Kontrollmechanismen bezüglich Entgeltdiskriminierung. Und nur so kann verhindert werden, dass diese gesetzliche Regelung zu einem weiteren Anreiz für Tarifrucht führt.

b) Überprüfte und diskriminierungsfreie Tarifverträge, Firmentarifverträge sowie nichttarifliche Entgeltregelungen reichen alleine aber nicht aus. Auch die diskriminierungsfreie Anwendung der Entgeltsysteme vor Ort im (Tendenz)Betrieb und im Öffentlichen Dienst muss gewährleistet sein. Dabei geht es beispielsweise darum, dass Beschäftigte auch gemäß ihrer Qualifikation und Tätigkeit eingruppiert werden, eine korrekte Beurteilung von Erschwerniszuschlägen vorliegt oder Betriebsvereinbarungen diskriminierungsfrei genutzt werden. Deshalb müssen die Betriebe auch in eigener Verantwortung die betriebliche Umsetzungspraxis überprüfen, damit nicht neue Diskriminierungen auf betrieblicher Ebene entstehen. Die diskriminierungsfreie Umsetzung muss transparent mit allen betrieblichen AkteurInnen durchgeführt und öffentlich gemacht werden. Zunächst ist die Überprüfung für Betriebe ab 10 Beschäftigten verpflichtend. Diese Praxis soll evaluiert werden. Ziel ist, nach einer gewissen Zeit auch die Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten zu befähigen, eine Überprüfung ihrer Entgeltstrukturen durchzuführen.

c) Bei der Überprüfung von Entgeltsystemen und Umsetzungspraxis reichen summarische Arbeitsbewertungssysteme nicht, die die Anforderungskriterien lediglich als Summe pauschal bewerten ohne die Gewichtung einzelner Kriterien deutlich zu machen. Untersuchungen haben gezeigt, dass nur die Anwendung von analytischen Arbeitsbewertungssystemen Diskriminierungen in Entgeltregelungen und bei der Umsetzungspraxis wirklich identifizieren können. Analytische Arbeitsbewertungsverfahren brauchen vor allem einheitliche Kriterien. Diese sollen von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern entwickelt werden. Der Aufwand für die Überprüfung darf aber nicht so groß ausfallen, dass er für kleine Betriebe zu einer unangemessenen Belastung wird. Bei dem analytischen Arbeitsbewertungssystem ist auch wichtig, dass nicht nur das Grundgehalt bewertet wird, sondern auch alle weiteren Entgeltbestandteile Berücksichtigung finden. So müssen laut einem EuGH-Urteil aus dem Jahre 1990 auch Stufensteigerungen, Leistungsvergütungen, Erschwerniszuschläge und Zuschläge für Nacht- und Schichtarbeit sowie Überstunden gesondert in die Überprüfung einbezogen werden. Nur so wird gewährleistet, dass durch die Überprüfung alle unmittelbaren und mittelbaren Entgeltdiskriminierungen entdeckt werden.

d) Wenn die Überprüfungen der Entgeltregelungen und der Umsetzungspraxis Entgeltdiskriminierungen ergeben, dann müssen diese in einer angemessenen Frist beseitigt werden. Damit verändern sich zwangsläufig die Lohnstrukturen. Die Tarifpartner regeln die notwendigen Veränderungen gemeinsam in Tarifverhandlungen. Bei betrieblichen Regelungen besteht Bestandschutz in der Form, dass Löhne nicht abgesenkt werden.

e) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) kann den Tarifpartnern und Betrieben mit Firmentarifverträgen beratend zur Seite stehen und im Konfliktfall auch als Schlichtungsinstanz dienen. Bei Konflikten in der Umsetzungspraxis können die Beteiligten eine Einigungsstelle entsprechend dem Betriebsverfassungsgesetz und im Öffentlichen Dienst entsprechend den Bundes- bzw. Landespersonalvertretungsgesetzen einrichten.

f) Ein Gesetz für mehr Entgeltgleichheit braucht wirksame Sanktionen, um Lohngleichheit tatsächlich herzustellen. Deshalb sind verbindliche Mechanismen und angemessene Sanktionen notwendig, wenn Sozialpartner oder Betriebe ihren gesetzlichen Pflichten nicht nachkommen.

g) In manchen Unternehmen dürfen die Beschäftigten nicht über ihre Löhne sprechen. Durch diese vertraglichen Regelungen können Entgeltdiskriminierungen nur schwer aufgedeckt werden, denn nur im Vergleich werden Diskriminierungen sichtbar. Solche Verschwiegenheitsklauseln müssen gesetzlich ausgeschlossen werden.

Zu 2.: Aufgaben und Befugnisse der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS)

Der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) räumen wir aufgrund ihres fachlichen Zuschnitts einen besonderen Stellenwert bei der Durchsetzung von Entgeltgleichheit ein. Weil sich die Aufgaben der ADS damit ausweiten, ist es unerlässlich, dass eine personelle Aufstockung erfolgt.

a) Die ADS ist die richtige Stelle, um mit ihrer Kompetenz einen Kreis von Expertinnen und Experten zu berufen. Bei Bedarf sollen diese den Tarifpartnern und Betrieben bei der Überprüfung und bei der Beseitigung von Diskriminierungen unterstützend und zudem schlichtend zur Seite stehen.

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

b) Selbstverpflichtungen der Wirtschaft und Freiwilligkeit haben bislang bei der Verhinderung von Entgeltdiskriminierungen keinen Erfolg gezeigt. Eine effiziente Kontrolle ist also notwendig und deshalb soll die ADS eine Befugnis zur stichprobenartigen Kontrolle für Tarif- und Firmentarifverträge erhalten. Dafür muss die ADS ein zertifiziertes Prüfsystem entwickeln und anwenden. Das ist notwendig, weil das Gesetz zwar einen analytischen Ansatz aber kein einheitliches Arbeitsbewertungsverfahren vorschreibt. In der Folge werden unterschiedliche Systeme Anwendung finden, die nur durch ein Kontrollsystem unbürokratisch und einheitlich kontrolliert werden können.

c) Darüber hinaus ist es sinnvoll, eine Beschwerdestelle bei der ADS einzurichten, an die sich Betroffene unbürokratisch wenden können. Entscheidet die ADS, dass es sich dabei um konkrete Verdachtsmomente handelt, dann kann sie ebenfalls nichttarifliche Entgeltregelungen und die Umsetzungspraxis in den Betrieben und im Öffentlichen Dienst kontrollieren.

Zu 3.: Reform des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)

Eine Überprüfung sämtlicher Betriebe ist nicht machbar und auch nicht gewollt. Notwendig ist aber, dass die Beschäftigten, die Betriebs- oder Personalräte sowie die Mitarbeitervertretungen und die zuständigen Gewerkschaften in die Lage versetzt werden, gegen Diskriminierungen rechtlich vorgehen zu können. Der bisher mögliche individuelle Klageweg ist für die Beschäftigten risikoreich und unüberschaubar. Daher wird gar nicht oder erst zum Ende des Beschäftigungsverhältnisses geklagt. Und selbst wenn die Klage erfolgreich war, bedeutet das nicht, dass andere Beschäftigte davon profitieren. In der Konsequenz muss das AGG an einigen Stellen reformiert werden.

a) Im AGG wird ein Verbandsklagerecht verankert, damit Antidiskriminierungsverbände, Gewerkschaften, Betriebs- sowie Personalräte und Mitarbeitervertretungen stellvertretend für die Betroffenen klagen können. Entgeltdiskriminierung darf nicht weiter als individuelles Problem angesehen und behandelt werden. Die betroffenen Frauen müssen gestärkt werden.

b) Bisher muss ein Anspruch auf Schadensersatz oder auf eine angemessene Entschädigung auf Grund von Diskriminierung innerhalb von zwei Monaten schriftlich geltend gemacht werden. Das ist viel zu kurz, denn es braucht Zeit bis Betroffene nach der Aufdeckung der Ungleichbehandlung sich zum Handeln durchringen. Die Frist für eine schriftliche Geltendmachung muss auf sechs Monate ausgeweitet werden. Die darauf folgende Klagefrist soll ebenfalls auf sechs Monate verlängert werden. Wenn Betroffene sich wegen des Verdachts einer Benachteiligung an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wenden, soll der Beginn der Frist für die schriftliche Geltendmachung gehemmt sein, bis die Antidiskriminierungsstelle den Fall abschließend bearbeitet hat. Gleiches soll für den Beginn der Klagefrist gelten.

c) Die EU-Antidiskriminierungsrichtlinien sehen bei Verstößen gegen das Diskriminierungsverbot vor: „Die Sanktionen, die auch Schadenersatzleistungen an die Opfer umfassen können, müssen wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein.“ (Art. 1, Abs. 2 Nr. 7 der Richtlinie 2002/73/EG vom 23. September 2002 zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen; Art. 17 der Richtlinie 2000/78/EG vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf; Art. 15 der Richtlinie 2000/43/EG vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft; Art. 14 der Richtlinie 2004/113/EG vom 13. Dezember 2004, zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen.) Dies ist im AGG bisher nicht ausreichend umgesetzt.