

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 ausgebauten 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.