

Antrag

der Abgeordneten Cornelia Möhring, Sigrid Hupach, Matthias W. Birkwald, Nicole Gohlke, Annette Groth, Dr. Rosemarie Hein, Susanna Karawanskij, Katja Kipping, Caren Lay, Sabine Leidig, Norbert Müller (Potsdam), Petra Pau, Harald Petzold (Havelland), Dr. Petra Sitte, Kersten Steinke, Dr. Kirsten Tackmann, Azize Tank, Dr. Axel Troost, Kathrin Vogler, Harald Weinberg, Katrin Werner, Birgit Wöllert, Jörn Wunderlich, Sabine Zimmermann (Zwickau), Pia Zimmermann und der Fraktion DIE LINKE.

Entgeltgleichheit gesetzlich durchsetzen

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Die gesetzlichen Vorgaben für das Gebot der Entgeltgleichheit existieren schon lange:

Nach Artikel 3 Abs. 2 Satz 2 GG muss der Staat die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinwirken.

Art. 23 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (EU-Grundrechte-Charta) besagt, dass die Gleichheit von Männern und Frauen auch im Bereich des Arbeitsentgelts sicherzustellen ist.

Art. 157 Abs. 1 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) verpflichtet jeden Mitgliedstaat, die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicherzustellen.

Nach Art. 4 der Richtlinie 2006/54/EG müssen bei gleicher Arbeit oder einer Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, unmittelbare und mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in Bezug auf sämtliche Entgeltbestandteile und Entgeltbedingungen beseitigt werden.

Das seit 2006 geltende Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) schreibt in § 2 Abs. 1 Nr. 2 vor, dass Benachteiligungen wegen des Geschlechts in Bezug auf die Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt unzulässig sind und verhindert oder beseitigt werden müssen.

In Deutschland liegt das von Frauen erzielte Entgelt immer noch um 22 Prozent unter dem der Männer. Es steht damit an drittletzter Stelle im Vergleich aller 27 Mitgliedstaaten der Europäischen Union. Selbst bei gleicher Tätigkeit in der gleichen Branche bei gleichem Leistungsumfang etc. bleibt noch eine direkte Entgeltdiskriminierung von sieben Prozent bestehen.

Der Weg, die einzelne Person, die von Entgeltdiskriminierung betroffen ist, auf ihr individuelles Beschwerde- und Klagerecht zu verweisen, hat sich als ungeeignet erwiesen, um Entgeltdiskriminierung zu verhindern oder zu beseitigen. Auch ein Informationsanspruch ohne echte Durchsetzungsmaßnahmen wird daran nichts ändern. Auch das zur Prüfung von Entgeltgleichheit vom Bundesministerium geförderte Selbsttestinstrument Logib-D ist nicht geeignet, die Ungleichbehandlung von Frauen beim Arbeitsentgelt zu beseitigen.

Die zwar verbotene, aber tatsächlich existierende Ungleichbehandlung von Frauen und Männern beim Entgelt stellt ein gravierendes Unrecht dar. Zur Beseitigung braucht es endlich verbindliche gesetzliche Vorgaben zur Durchsetzung des nationalen und europarechtlichen Gebots des gleichen Entgelts für Frauen und Männer.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

einen Gesetzentwurf zur Entgeltgleichheit vorzulegen, der sowohl die Betriebe der Privatwirtschaft als auch den öffentlichen Dienst und die Tarifvertragsparteien erfasst und die folgenden Punkte zur tatsächlichen Durchsetzung des Entgeltgleichheitsgebotes berücksichtigt:

1. Die Durchsetzung der Entgeltgleichheit erfordert Transparenz über die Entlohnungspraxis. Damit Entgeltdiskriminierung erkannt werden kann, muss es einen umfassenden Auskunftsanspruch über die betriebliche Entlohnung geben. Hierzu gehören das Gehalt und die angelegten Kriterien der Lohngestaltung. Arbeitsvertragliche Klauseln, die Beschäftigten Stillschweigen über ihr Entgelt vorschreiben, sollen für nichtig erklärt werden. Die Auskunft wird anonymisiert und unter Wahrung des Datenschutzes erteilt.
2. Transparenz ist auch über die Bewertungsmaßstäbe für gleichwertige Arbeit erforderlich. Dazu gehört die umfassende Verankerung eines EU-rechtskonformen Lohnmessinstrumentes (z. B. EG-check) Die Prüfinstrumente sollen von der Antidiskriminierungsstelle (bei Aufstockung ihrer Mittel) zertifiziert und in den Betrieben – unabhängig von der Betriebsgröße - regelmäßig eingesetzt werden.
3. In regelmäßigen Abständen sollen betriebliche Prüfungen der Entgeltgleichheit durchgeführt werden. Wurde bei dieser betrieblichen Prüfung Entgeltdiskriminierung festgestellt, soll eine Einigungsstelle für Entgeltgleichheit zur Beseitigung dieser Entgeltdiskriminierung gebildet werden. Sie ist wie bei anderen betrieblichen Einigungsstellenverfahren nach dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) beziehungsweise dem Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) einzusetzen. Die Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten sind am Verfahren zu beteiligen.
4. Stellt sich bei der betrieblichen Prüfung heraus, dass die Entgeltdiskriminierung auf tarifvertraglichen Regelungen beruht, die gleichwertige Arbeit unterschiedlich bewerten, sind zur Änderung dieser Regelungen nur die Tarifvertragsparteien selbst befugt. Bis die Tarifvertragsparteien die diskriminierenden Regelungen durch diskriminierungsfreie ersetzt haben, ist die Einigungsstelle zu berechtigen, bei Gericht eine einstweilige Regelung zu beantragen, nach der für die Beschäftigten der durch die Diskriminierung benachteiligten Gruppe die günstigeren Regelungen anzuwenden sind.
5. Das Ergebnis der eigenverantwortlichen Überprüfung der Tarifverträge durch die Tarifvertragsparteien wird einer inhaltlichen Kontrolle der Beachtung der gesetzlichen Entgeltdiskriminierungsverbote unterzogen. Hierzu werden unter Wahrung der Tarifautonomie die Befugnisse der Antidiskriminierungsstelle (ADS) in § 28 AGG zu diesem Zweck so erweitert, dass ihr der Gerichtsweg eröffnet wird. Auch für die Überprüfung der Entgeltgleichheit in betriebsratslosen Betrieben kann die ADS gleichermaßen tätig werden. Ihr sind alle erforderlichen Unterlagen auf Verlangen auszuhändigen.

6. Um effektiven Rechtsschutz zu gewähren, ist für Klagen wegen Entgeltdiskriminierung darüber hinaus ein Verbandsklagerecht einzuführen, denn bei der Entgeltdiskriminierung handelt es sich um eine strukturelle Benachteiligung von Frauen, nicht um Einzelschicksale. Das Verbandsklagerecht könnte in § 23 AGG eingefügt werden.
7. Verstöße gegen das Gesetz sind durch Geldbußen in Höhe von bis zu 500.000 Euro zu ahnden.

Berlin, den 19. Mai 2015

Dr. Gregor Gysi und Fraktion

