

Antrag

der Abgeordneten Cornelia Möhring, Dr. Barbara Höll, Klaus Ernst, Jan Korte, Matthias W. Birkwald, Eva Bulling-Schröter, Heidrun Dittrich, Werner Dreibus, Diana Golze, Ulla Jelpke, Katja Kipping, Harald Koch, Jutta Krellmann, Ralph Lenkert, Ulla Lötzer, Dorothee Menzner, Jens Petermann, Richard Pitterle, Yvonne Ploetz, Dr. Michael Schlecht, Dr. Herbert Schui, Raju Sharma, Sabine Stüber, Dr. Kirsten Tackmann, Dr. Axel Troost, Sahra Wagenknecht, Halina Wawzyniak, Jörn Wunderlich, Sabine Zimmermann und der Fraktion DIE LINKE.

Entgeltgleichheit zwischen den Geschlechtern wirksam durchsetzen

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

1. Die Bundesrepublik Deutschland kommt dem Gleichstellungsauftrag des Grundgesetzes (Artikel 3. Absatz 2) sowie ihren europäischen und internationalen Verpflichtungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern hinsichtlich der gleichen Entlohnung für gleiche und vergleichbare Tätigkeiten nicht in ausreichendem Umfang nach. Trotz verschiedenster Versuche von Bundesregierungen, durch freiwillige Selbstverpflichtungen der Wirtschaft, durch Appelle, Aktionstage oder Förderprogramme das Lohngefälle zwischen Männern und Frauen zu verringern, bewegt sich diese Differenz seit Jahren konstant bei über 20%.
Auch der am 29. Oktober 2008 von der Bundesregierung beschlossene Fortschrittsbericht 2008 zur nationalen Nachhaltigkeitsstrategie, in dem das Ziel festgeschrieben war, bis 2010 den Verdienstabstand zwischen Frauen und Männern auf 15 Prozent und bis 2015 auf 10 Prozent zu reduzieren, zeigt keinerlei Ergebnisse: Der Bruttostundenverdienst von Frauen liegt nach wie vor – je nach Berechnungsbasis – zwischen 22 und 24% unter dem der Männer. Bei Vollzeitbeschäftigten ist diese Differenz mit 27% sogar noch größer, da die Entgeltdiskriminierung mit steigendem Gehalt noch zunimmt.
2. Der von den Bundesregierungen im vergangenen Jahrzehnt massiv ausgebaut und geförderte Niedriglohnsektor hat die Entgeltgleichheit zwischen den Geschlechtern verstärkt, da in ihm überproportional viele Frauen beschäftigt sind. Jüngste Beispiele wie z.B. Schlecker zeigen, dass die im Niedriglohnsektor gezahlten Dumpinglöhne durch radikale Lohnsenkungen sogar noch weiter abgesenkt werden sollen. Das wiederum würde die bestehende Entgeltgleichheit weiter verschärfen.
Eine wirksame Strategie zur Bekämpfung der Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern muss daher die Einführung eines flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohns beinhalten.
3. Die im Koalitionsvertrag von CDU, CSU und FDP enthaltene Aufgabenstellung, „das Prinzip gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ für Frauen und Männer umsetzen zu wollen, bleibt inhaltlich vollständig hinter den Anregungen der Europäischen Kommission vom 18.7. 2007 zurück, zur Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles auch gleichwertige Arbeit gleich zu bezahlen.

4. Die Herstellung gerechter Entlohnungssysteme ist auch eine Aufgabe der Tarifpartner. Die Tarifvertragsverhandlungen der vergangenen Jahrzehnte haben am Einkommensunterschied zwischen Frauen und Männern nichts geändert. Deshalb ist nun der Gesetzgeber gefragt, die Tarifpartner künftig unter Beachtung der Tarifautonomie auf konkrete Maßnahmen zur Herstellung geschlechtergerechter Entgeltsysteme zu verpflichten.
5. Die bisherige Regelung einer ausschließlich individuellen Möglichkeit zur Durchsetzung von Klagen gegen diskriminierende Entgeltsysteme oder Bewertungsverfahren hat sich in der Praxis nicht bewährt. Es sind deshalb gesetzgeberische Maßnahmen erforderlich, diesen individuellen Klageweg durch andere geeignete Klagemöglichkeiten zu ergänzen.
6. Es ist dringend erforderlich, noch in diesem Jahr, dem Europäischen Jahr zur Bekämpfung von Armut und sozialer Ausgrenzung, verpflichtende Maßnahmen zur Beseitigung der Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern festzulegen. Zu Umfang und Ursachen der ungleichen Entlohnung von Frauen und Männern existieren bereits eine Vielzahl von Analysen, die konkrete Handlungsempfehlungen enthalten. Die Bundesregierung ist jetzt aufgefordert, dem Parlament einen konkreten Zeitplan für deren politische Umsetzung vorzulegen.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

wirksame Maßnahmen zu ergreifen, um die Entgeltgleichheit von Frauen und Männern durchzusetzen. Dieser Maßnahmenkatalog soll folgende Schritte enthalten:

1. Die Einführung eines flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohns, der noch in dieser Wahlperiode auf 10 Euro pro Stunde angehoben wird.
2. Die Einstellung der Subventionen für Mini- und Midijobs und entsprechende Änderungen im Vierten Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV, §§ 8, 8a, 20 Abs. 2).
3. Die Sicherstellung der Rahmenbedingungen für eine mögliche Vollzeitwerbstätigkeit von Frauen. Dazu gehören u.a. der Rechtsanspruch jedes Kindes auf eine hochwertige, flächendeckende und elternbeitragsfreie ganztägige Betreuung, ein individueller, nicht übertragbarer Elterngeldanspruch von 12 Monaten (Alleinerziehende 24 Monate) sowie die Abschaffung des Ehegattensplittings zugunsten einer individuellen Besteuerung, unabhängig vom Familienstand.
4. Die Erarbeitung eines Gesetzes, das die Tarifvertragsparteien verpflichtet, diskriminierende Entgeltsysteme abzubauen und dafür zeitliche und inhaltliche Vorgaben zur konkreten Umsetzung zu machen. Dieses 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 beide Tarifparteien als Beisitzer angehören.
5. Die Verankerung des Entgeltgleichheitsgrundsatzes im Tarifvertragsgesetz und der Ausbau des Verbandsklagerechtes des §9 TVG, so dass im Ergebnis analog zu §97 ArbGG unabhängig von einem vorliegenden Rechtsstreit ein Beschlussverfahren zur Prüfung der Gültigkeit einer tarifvertraglichen Entgeltregelung bzw. eines Kriteriums zulässig würde.

6. Die Erweiterung der kollektiven Mitbestimmungsrechte von Betriebs- und Personalräten in Betriebsverfassungsgesetz und Bundespersonalvertretungsgesetz bei Fragen mittelbarer und unmittelbarer Entgeltdiskriminierung. Dazu sind u.a. 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.
7. Die Erarbeitung eines Gleichstellungsgesetzes für die Privatwirtschaft, welches Betriebe so lange zu gleichstellungspolitischen Maßnahmen und Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie verpflichtet, bis das Ziel der gleichen Entlohnung von Frauen und Männern für gleiche und vergleichbare Arbeit erreicht ist.
8. Die Anpassung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes an europarechtliche Mindestvorgaben. Zur Förderung der Entgeltgleichheit gehört dabei insbesondere:
 - a) Den Grundsatz der Entgeltgleichheit explizit ins AGG aufzunehmen und unter Bezug auf Artikel 141 EG zu präzisieren (§ 8 Abs 2 AGG). Das Benachteiligungsverbot muss dabei sämtliche Entgeltbestandteile und –bedingungen umfassen und klarstellen, dass Systeme beruflicher Einstufung zur Festlegung des Entgelts geschlechtergerecht ausgestaltet sein müssen.
 - b) Die Sanktionen neu zu regeln und das Verschuldenserfordernis in § 15 Abs. 1 und 3 AGG zugunsten eines verschuldensunabhängigen Schadensersatz- und Entschädigungsanspruchs zu streichen.
9. Die Verbesserung der individuellen und kollektiven Klagemöglichkeiten bei direkter und indirekter Lohndiskriminierung. Dazu ist es erforderlich:
 - a) ein echtes Verbandsklagerecht einzuführen, das Verbände berechtigt sowohl im Namen und mit Einverständnis der Betroffenen zu klagen (Prozessstandschaft) als auch ohne individuell klagewillige Betroffene Klage zu erheben, weil eine tarifvertragliche Regelung diskriminiert.
 - b) 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 ganzer Arbeitsbewertungssysteme oder die Gleichwertigkeit konkreter Tätigkeiten - von Amts wegen zu überprüfen bzw. Arbeitsbewertungsgutachten der Beschlussfassung zu Grunde zu legen.
 - c) die Rechtsfolgen benachteiligender tarifvertraglicher Regelungen (§ 7 Abs. 2 AGG) dahingehend zu konkretisieren, dass neben der „Unwirksamkeit“ der diskriminierenden Vereinbarung (z.B. in einem Tarifvertrag) klargestellt wird, dass der Grundsatz der Meistbegünstigung für alle Diskriminierungsmerkmale in § 1 AGG gilt.
 - d) die Antidiskriminierungsstelle des Bundes mit Klagerecht auszustatten und sie als unabhängige, institutionell geförderte Stelle außerhalb des BMFSFJ umzustrukturieren.

Berlin, den 2. März 2010

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 Formen mittelbarer Diskriminierung von größter Bedeutung. Dazu gehören tarifliche oder betriebliche 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.

So arbeiten in Berufen mit hohen Bruttojahresverdiensten deutlich mehr Männer, in schlecht bezahlten Berufen überwiegend Frauen. Der Anteil der Frauen im Niedriglohnbereich liegt in Deutschland bei 70%. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes vom 28. August 2008 variierte 2006 der Verdienstabstand zwischen den Geschlechtern innerhalb der unterschiedlichen Branchen zwar stark, es gab jedoch keinen Wirtschaftszweig, in dem Frauen mehr verdienen als Männer.

Ein weiterer Grund für die Entgelt Differenz zwischen den Geschlechtern liegt in der hohen und überwiegend unfreiwilligen Teilzeitbeschäftigungsrate von Müttern. Die Schaffung von Rahmenbedingungen für die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie für beide Geschlechter und die Abschaffung steuerlicher Anreize für die konservative Hausfrauenrolle von Frauen (Ehegattensplitting) sind daher ebenfalls wichtige Voraussetzungen der Bekämpfung der Entgeltungleichheit.

Ohne ein Eingreifen des Gesetzgebers wird Entgeltgleichheit in absehbarer Zeit nicht erreicht werden. Die EU-Kommission regt daher eine Verschärfung gesetzlicher Bestimmungen an, „die darauf abzielen, diskriminatorische geschlechtsbezogene Elemente im Entgeltsystem zu beseitigen“, um das Prinzip des gleichen Entgelts für eine gleichwertige Arbeit zu sichern (EU-Kommission, 18.7.2007, Mitteilung zur Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles, KOM (2007) 424).

Obwohl die Bundesregierung sich das Ziel gesetzt hat, „die Lohnlücke bis zum Jahr 2020 auf 10 Prozent zu reduzieren“, hat sie bislang keine konkreten Schritte dazu unternommen. Die angestrebte Wiedereingliederung von Frauen nach einer familienbedingten Unterbrechung der Erwerbsbiographie ist ein wichtiger Baustein, aber allein völlig unzureichend, um die Lohnunterschiede erfolgreich zu minimieren. Die vom BMFSFJ ebenfalls angekündigte stufenweise Einführung des LOGIB-D-Verfahrens in ausgewählten Unternehmen versetzt diese Betriebe zwar in die Lage, die Lohn Differenz zwischen ihren weiblichen und männlichen Beschäftigten nachzuweisen, ist aber als politisches Instrument zur Beseitigung der Entgeltungleichheit völlig ungeeignet.

Die Bundesregierung hat 2009 die bislang verfolgten ersten Ansätze der branchenbezogenen Einführung von Mindestlöhnen gestoppt. Die Lohnsituation von Frauen bleibt damit in weiten Bereichen weiterhin prekär oder wird, wie der Fall Schlecker zeigt, sogar noch verschlechtert. Denn die Erfahrungen anderer europäischer Staaten zeigen den unmittelbaren Zusammenhang zwischen der Einführung von Mindestlöhnen und der Verringerung der Lohn Differenz zwischen Männern und Frauen. So ist in Großbritannien nach Einführung eines Mindestlohnes im Jahre 1999 der Einkommensunterschied innerhalb von 6 Jahren um 4 Prozentpunkte gesunken.

Vor diesem Hintergrund ist die Einführung eines flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohnes nicht nur ein Erfordernis allgemeiner sozialer Gerechtigkeit, sondern auch ein wichtiges gleichstellungspolitisches Signal.

Der Gesetzgeber 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.

Die Tarifvertragsparteien sind schon heute EU-rechtlich, verfassungsrechtlich und einfachgesetzlich (insbesondere § 2 Abs. 1 Nr. 2, § 7 Abs. 1 AGG) verpflichtet, ihre Tarifverträge diskriminierungsfrei zu gestalten. Diskriminierende Bestimmungen in Tarifverträgen sind nach § 7 Abs. 2 AGG unwirksam. Den arbeitsrechtlichen Koalitionen steht zwar die Tarifautonomie des Art. 9 Abs. 3 GG zur Seite. Diese entbindet sie aber nicht von den Diskriminierungsverboten bzw. von der Verpflichtung, Entgeltssystemen diskriminierungsfreie Arbeitsbewertungssysteme zugrunde zu legen.

Der Gesetzgeber kann sich nicht mit dem Verweis auf die Tarifautonomie seiner eigenen Verpflichtung zum Schutz von Frauen vor Diskriminierung nach Gemeinschaftsrecht und dem Grundgesetz entziehen. Er 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 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 Tarifverträgen 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 Rechtssprechung kann durch „bessere“ Entscheidungen die diskriminierende Wirklichkeit der kollektiven Entgeltsysteme nicht entscheidend ändern, denn ihre Entscheidungen gelten nicht für die gesamten Systeme. 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 europarechtlichen 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.

elektronische Vorabentscheidungen