Deutscher Bundestag **Drucksache 18/847**

18. Wahlperiode 19.03.2014

Antrag

der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Ulle Schauws, Dr. Wolfgang Strengmann-Kuhn, Brigitte Pothmer, Corinna Rüffer, Luise Amtsberg, Dr. Franziska Brantner, Ekin Deligöz, Katja Dörner, Kai Gehring, Dieter Janecek, Sven-Christian Kindler, Maria Klein-Schmeink, Renate Künast, Monika Lazar, Tabea Rößner, Claudia Roth, Elisabeth Scharfenberg, Kordula Schulz-Asche, Doris Wagner, Beate Walter-Rosenheimer und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Frauen gerecht entlohnen und sicher beschäftigten

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Frauen sind in der Arbeitswelt noch immer häufig schlechter gestellt als Männer. Ungleiche Bezahlung und unsichere Arbeitsverhältnisse sind für viele Frauen Realität. Das zeigt, dass Selbstverpflichtungen und Freiwilligkeit allein nicht die erforderlichen Veränderungen bewirken.

Frauen verdienen nach wie vor im Durchschnitt 22 Prozent weniger als Männer. Der „Gender Pay Gap“ liegt damit in Deutschland deutlich über dem EU-Durchschnitt von 16 Prozent. Selbst wenn unterschiedliche Arbeitszeitmodelle, Erwerbsunterbrechungen und Berufswahl berücksichtigt werden, besteht immer noch eine Lohnlücke von 7 Prozent. Das ist Entgeltdiskriminierung. Laut WSI-Tarifarchiv erhalten Frauen oft auch weniger Sonderzahlungen und werden seltener befördert. Die Lohnlücke wird über die gesamte Lebensspanne größer und führt zu geringeren Rentenanwartschaften. Zudem erfahren die sogenannten „Frauenberufe“ in der Regel weniger gesellschaftliche Anerkennung als männerdominierte Berufszweige und das zeigt sich auch bei der Entlohnung. Der Grundsatz „gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit“ muss endlich durchgesetzt werden, damit Frauen gerecht entlohnt werden.

Frauen sind auch häufiger von Befristungen betroffen als Männer. Arbeit auf Zeit bedeutet oft geringere Bezahlung, weniger Weiterbildung und ein höheres Risiko, arbeitslos zu werden. Flexible Arbeitsverhältnisse entwickeln sich so für Frauen vielfach zu einer "Einbahnstraße". Die berufliche Zukunft, eine langfristige Lebensplanung und Familiengründung werden damit erschwert.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

ihrer Verantwortung gerecht zu werden und die Rahmenbedingungen in der Arbeitswelt für Frauen gerecht und sicher auszugestalten. Dazu sind folgende Maßnahmen zu ergreifen:

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Version ersetzt.

1. Zur gerechten Bewertung von Arbeit und zur gesellschaftlichen Aufwertung von Berufen mit hohem Frauenanteil soll das Bundesministerium für Arbeit und Soziales zusammen mit den Sozialpartnern allgemeingültige geschlechtsneutrale Kriterien entwickeln.

2. Der Grundsatz „Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit“ soll mit einem Entgeltgleichheitsgesetz durchgesetzt werden. Tarifliche wie auch nichttarifliche Entgeltregelungen sollen mit Hilfe eines analytischen Arbeitsbewertungssystems in eigener Verantwortung überprüft und bestehende Entgeltdiskriminierungen verbindlich innerhalb einer festzulegenden Frist beseitigt werden.

3. Zum Schutz vor Entgeltdiskriminierung und zur Stärkung von betroffenen Frauen soll in das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ein Verbandsklagerecht für Antidiskriminierungsverbände aufgenommen und das Klagerecht der Gewerkschaften, Betriebs- sowie Personalräte und Mitarbeitervertretungen über die bisherigen Möglichkeiten des § 17 AGG hinaus erweitert werden.

4. Um eine bessere Lebensplanung und einfacheren beruflichen Aufstieg zu ermöglichen, soll im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) die sachgrundlose Befristung abgeschafft werden.

Berlin, den 18. März 2014

Katrin Göring-Eckardt, Dr. Anton Hofreiter und Fraktion

Begründung

Entgeltdiskriminierung ist in Deutschland noch immer Realität und dies trotz bestehender Gesetze. Das Gleichbehandlungsgebot ist im Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes und im Artikel 157 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) verankert. 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 nicht aufgrund ihres Geschlechts bei der Vergütung benachteiligt werden dürfen. Angesichts der Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern in Deutschland sind weitere Regelungen zum Schutz der Frauen vor Entgeltdiskriminierung notwendig.

Entgeltungleichheit kann durch mittelbare und unmittelbare Diskriminierung entstehen. Unmittelbar diskriminiert werden Frauen, die bei gleicher Qualifikation und gleicher Berufserfahrung weniger Geld bekommen als männliche Kollegen. Die mittelbare Diskriminierung ist allerdings schwieriger nachzuweisen und beruht auf einer unterschiedlichen Bewertung von Tätigkeiten. In der heutigen Arbeitswelt wird zwar nicht mehr offensichtlich zwischen Männern und Frauen unterschieden, dennoch verbergen sich häufig hinter vermeintlich neutral formulierten Anforderungen Kriterien, die Frauen beim Einkommen benachteiligen. So werden soziale Berufe mit hohem Frauenanteil unterbewertet, indem soziale Kompetenzen, Einfühlungsvermögen, Kommunikationsfähigkeit, Teamgeist zwar im Berufsalltag erwartet, aber nicht als Anforderung vergütet. Das gleiche Muster ist erkennbar, wenn die „Muskelkraft“ bei Männern bewertet und gut bezahlt wird, aber feinmotorische Präzisionsarbeit von Frauen nicht. Die Tätigkeiten müssen zukünftig „ihrem Wesen nach“ bewertet werden, indem die Anforderungen beispielsweise an Ausbildung sowie

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Version ersetzt.

Berufserfahrung, an psycho-soziale Kompetenzen, an Verantwortung und ebenso die physischen Belastungen diskriminierungsfrei beschrieben werden, also für Frauen und Männer gleichermaßen gelten. Nur allgemeingültige geschlechtsneutrale Kriterien werden dem Grundsatz „gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ gerecht.

Der Grundsatz „gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit“ kann nicht nur mit Selbstverpflichtung und Freiwilligkeit durchgesetzt werden und auch nicht ausschließlich mit mehr Transparenz, wie die Bundesregierung es plant. Notwendig ist ein Entgeltgleichheitsgesetz mit verbindlichen Regelungen. Es soll sicherstellen, dass alle tariflichen und nichttariflichen Entgeltregelungen diskriminierungsfrei gestaltet sind. Deshalb sollen die Entgeltregelungen mit Hilfe von Arbeitsbewertungssystemen überprüft werden. Dabei empfehlen sich nicht summarische Arbeitsbewertungssysteme wie Logib-D sondern eine analytische Arbeitsbewertung, denn diese kann Diskriminierung in Entgeltregelungen besser identifizieren. Ergeben die Überprüfungen, dass Entgeltregelungen Diskriminierungen enthalten, müssen diese in einer festzulegenden Zeit beseitigt werden. Nur so kann die Gleichbehandlung von Frauen, zu der die Bundesregierung durch das Grundgesetz und durch europäisches Recht verpflichtet ist, konsequent umgesetzt werden.

Bei Entgeltdiskriminierungen ist der bisher mögliche individuelle Klageweg für die Beschäftigten risikoreich und unüberschaubar. Daher wird gar nicht oder oft erst nach Ende des Beschäftigungsverhältnisses geklagt. Und selbst wenn die Klage erfolgreich war, klärt sie nur den individuellen Fall und bewirkt in der Regel nicht, dass andere Frauen davon profitieren. Eine staatliche Kontrolle der Regelungen im Rahmen des Entgeltgleichheitsgesetzes ist jedoch unrealistisch und auch nicht anstrebenswert. Deshalb ist im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ein Verbandsklagerecht notwendig. Danach sollten Antidiskriminierungsverbände Klagen auf Feststellung eines Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbot erheben dürfen. Insbesondere in den Fällen von allgemeiner Bedeutung und wenn eine Vielzahl gleich gelagerter Fälle vorliegt, könnte dieses Instrument die Entgeltdiskriminierung effektiv bekämpfen. Zudem sollten die Gewerkschaften, Betriebs- sowie Personalräte und Mitarbeitervertretungen über bisherige Möglichkeiten des § 17 AGG hinaus stellvertretend für die Betroffenen klagen können. Die betroffenen Frauen müssen gestärkt und besser geschützt werden, denn Entgeltdiskriminierung darf nicht weiter als individuelles Problem angesehen werden.

Mittlerweile ist fast jedes zweite neue Arbeitsverhältnis befristet und rund die Hälfte der Befristungen sind sachgrundlos. Damit übertragen die Betriebe und auch die Öffentliche Hand ihr unternehmerisches und haushalterisches Risiko auf die Beschäftigten. Befristet Beschäftigte verdienen auch weniger. Die Verdienststrukturerhebung des Statistischen Bundesamtes 2010 zeigt, dass Männer mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag durchschnittlich 20,04 Euro und Frauen 15,34 Euro in der Stunde brutto verdienten. Mit befristeten Arbeitsverträgen bekamen Frauen sogar nur 12,84 Euro die Stunde - 10 Prozent weniger als Männer. Befristet Beschäftigte sind stärker von Arbeitslosigkeit bedroht. Vor allem haben sie wenig Planungssicherheit und kaum Zugang zu Weiterbildung. Eine langfristige Lebensplanung wird so erschwert und Unsicherheit entsteht. Bei allen Anforderungen der Betriebe nach Flexibilität müssen auch immer die Bedürfnisse der Beschäftigten und deren Wunsch nach sicheren Zukunftsperspektiven berücksichtigt werden. Deshalb sollen die Möglichkeiten zur Befristung von Arbeitsverträgen auf das erforderliche Maß begrenzt und die sachgrundlose Befristung abgeschafft werden. Auch mit den geforderten Änderungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes haben Unternehmen noch ausreichende Möglichkeiten in ihrer Personalplanung und Personalauswahl, denn die in § 14 Abs. 1 TzBfG festgeschriebenen Möglichkeiten, Arbeitsverträge mit einem sachlichen Grund zu befristen, sind vielfältig.

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Version ersetzt.