Deutscher Bundestag **Drucksache 19/1192**

19. Wahlperiode 14.03.2018

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

Antrag

der Abgeordneten Ulle Schauws, Beate Müller-Gemmeke, Katja Dörner, Annalena Baerbock, Dr. Anna Christmann, Kai Gehring, Erhard Grundl, Dr. Kirsten Kappert-Gonther, Maria Klein-Schmeink, Kordula Schulz-Asche, Margit Stumpp, Beate Walter-Rosenheimer, Kerstin Andreae, Canan Bayram, Ekin Deligöz, Katharina Dröge, Anja Hajduk, Britta Haßelmann, Dieter Janecek, Katja Keul, Sven-Christian Kindler, Markus Kurth, Monika Lazar, Sven Lehmann, Dr. Konstantin von Notz, Lisa Paus, Claudia Müller, Tabea Rößner, Manuela Rottmann, Corinna Rüffer, Stefan Schmidt, Wolfgang Strengmann-Kuhn und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Entgeltdiskriminierung verhindern – Verbandsklagerecht einführen

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Frauen sind auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt. Sie verdienen im Durchschnitt nach wie vor rund 21 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. In frauendominierten Berufen der Dienstleistungs- oder Sozialbranche wird deutlich schlechter bezahlt als in männerdominierten Berufen der 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. Frauen werden zudem unmittelbar benachteiligt, wenn sie bei gleicher Tätigkeit und gleicher Qualifikation im gleichen Unternehmen weniger Lohn als ihre männlichen Kollegen verdienen.

Seit Januar können Beschäftigte in Betrieben mit in der Regel mehr als 200 Beschäftigten bei demselben Arbeitgeber nach dem Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen (Entgelttransparenzgesetz) Auskunft über die Entgeltstrukturen in ihrem Betrieb verlangen und herausfinden, ob sie gerecht bezahlt werden. Ziel des Gesetzes ist es, so formuliert es das Gesetz selbst: „unmittelbare und mittelbare Entgeltdiskriminierung wegen des Geschlechts zu beseitigen“.

Die im Gesetz verankerten Maßnahmen sind jedoch nicht geeignet, Lohndiskriminierung zu beenden. Das Gesetz schafft auch nur sehr eingeschränkt Transparenz. 60 Prozent der Frauen steht der Auskunftsanspruch nicht zu, da diese in Betrieben mit unter 200 Beschäftigten arbeiten. Es gelten Sonderregelungen für ta-

rifgebundene und tarifanwendende Betriebe mit der Konsequenz, dass Benachteiligungen bei der Eingruppierung nicht aufgedeckt werden können. Zudem bleibt das betriebliche Prüfverfahren, mit dem die Entgeltregungen, die verschiedenen gezahlten Entgeltbestandteile und deren Anwendung auf die Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebotes überprüft werden sollen, unverbindlich und auch wirkungslos, denn es fehlt die Vorgabe, zertifizierte Verfahren anzuwenden.

Vor allem wirkt das Entgelttransparenzgesetz nicht gezielt darauf hin, gleichen Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit für alle zu erreichen. Denn Frauen, die gegen Entgeltdiskriminierung vorgehen wollen, müssen weiterhin individuell klagen. Um dem Gebot der Entgeltgleichheit zur Durchsetzung zu verhelfen, ist daher die Möglichkeit kollektiven Rechtsschutzes bei Verletzung dieses Gebotes dringend notwendig. Die gerichtliche Feststellung von Verstößen gegen das Entgeltgleichheitsgebot gegenüber einer Arbeitgeberin bzw. einem Arbeitgeber soll ermöglicht werden erstens durch die Einführung einer Verbandsklage für Verbände, die sich für die Gleichstellung von Frauen und Männern einsetzen, Betriebsräten sowie Gewerkschaften auch ohne in eigenen Rechten verletzt zu sein. Und zweitens durch Gruppen von Arbeitnehmerinnen selbst oder vertreten durch einen Verband (Gruppenverfahren gemäß Gesetzentwurf der antragstellenden Fraktion auf Drucksache 19/243).

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

das Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen (Entgelttransparenzgesetz) durch effektive, zielgerichtete Instrumente zur Herstellung von Entgeltgleichheit zu erweitern, insbesondere indem mehr Frauen Zugang zum individuellen Auskunftsanspruch erhalten, der Geltungsbereich des Gesetzes ausgeweitet und die bestehenden Prüfverfahren zertifiziert und verbindlich werden.

Die Bundesregierung soll in einem ersten Schritt durch die Anwendbarkeit des Gruppenverfahrens und Einführung eines Verbandsklagerechts das Gesetz effektivieren unter Berücksichtigung folgende Eckpunkte:

1) Der Betriebsrat, eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft oder ein anerkannter Verband können, ohne in ihren Rechten verletzt zu sein, gegen eine Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber Klage auf Feststellung eines Verstoßes gegen das Entgeltgleichheitsgebot erheben. Dabei ist eine Klage nur zulässig, wenn es sich um einen systematischen Verstoß gegen das Entgeltgleichheitsgebot handelt.

2) Die Liste der klagebefugten Verbände führt die Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Diese Liste ist öffentlich bekannt zu machen. Auf Antrag eines Verbandes soll die Antidiskriminierungsstelle die Anerkennung erteilen, wenn der Verband nach seiner Satzung ideell und nicht nur vorübergehend die Gleichstellung von Frauen und Männern fördert.

3) Betroffene Beschäftigte können eigene Ansprüche in einem elektronischen Klageregister anmelden. Dabei ist die Anonymität der Anmelderin gegenüber dem Arbeitgeber und der Öffentlichkeit zu gewährleisten. Das rechstkräftige Feststellungsurteil entfaltet in einem Folgeprozess Bindewirkung zwischen Arbeitgeber und Anmelderin.

   Im Übrigen gelten die Regelungen des Gruppenverfahrens.

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

Berlin, den 13. März 2018

Katrin Göring-Eckardt, Dr. Anton Hofreiter und Fraktion

Begründung

Durch die Ermöglichung kollektiven Rechtsschutzes (Verbandsklage, Gruppenverfahren) wird dem Problem begegnet, dass Frauen, die von Lohndiskriminierung betroffen sind, häufig davor zurückschrecken, ihre Ansprüche gegenüber der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber durchzusetzen. Fehlende finanzielle Mittel und die Tatsache, dass die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber über größere Ressourcen an Zeit und Energie verfügt erweisen sich als Zugangsbarriere zu Rechtschutzinstitutionen und führen zu einem Defizit bei der Durchsetzung bestehenden Rechts.
Auch prozessökonomische Gründe sprechen für dieses Vorgehen: Von einer diskriminierenden Entlohnungspraxis ist meist eine größere Anzahl von Frauen betroffen, so dass es sich als sinnvoll erweist, Rechts- oder Tatsachenfragen, die in einer Vielzahl von Fällen auftreten, in einem einzigen Verfahren zu klären.

Das Gruppenverfahren umfasst – anders als das auf Verbraucherinnen und Verbraucher und Verbraucherverbände begrenzte Vorhaben der Koalition zum kollektiven Rechtsschutz – u.a. auch das arbeitsrechtliche Gerichtsverfahren. Im Sinne der Einheit der Rechtsordnung muss es darum gehen, alle Möglichkeiten des kollektiven Rechtsschutzes konsistent und effektiv zu eröffnen.