

## **Beschlussempfehlung\***

**des Ausschusses für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (13. Ausschuss)**

- a) zu dem Antrag der Abgeordneten Doris Achelwilm, Cornelia Möhring, Dr. Petra Sitte, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.  
– Drucksache 19/1005 –**

**Lohndiskriminierung von Frauen beenden – Equal Pay durchsetzen**

- b) zu dem Antrag der Abgeordneten Ulle Schauws, Beate Müller-Gemmeke, Katja Dörner, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN  
– Drucksache 19/1192 –**

**Entgeltdiskriminierung verhindern – Verbandsklagerecht einführen**

### **A. Problem**

Zu Buchstabe a

In ihrem Antrag stellt die Fraktion DIE LINKE fest, dass seit über 60 Jahren in der Europäischen Union der Grundsatz gleichen Entgelts bei gleicher bzw. gleichwertiger Arbeit für Frauen und Männer gelte. Annähernd 20 Jahre sei Deutschland durch den Amsterdamer Vertrag zur Sicherstellung der Entgeltgleichheit verpflichtet. Artikel 157 Absatz 1 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) verpflichte jeden Mitgliedstaat, die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicherzustellen.

Nach Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 des Grundgesetzes müsse der Staat die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Männern und Frauen fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinwirken, und seit über zehn Jahren verbiete das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz Entgeltdiskriminierung zwischen

---

\* Der Bericht wird gesondert verteilt.

den Geschlechtern. Das seit 2006 geltende Gesetz schreibe in § 2 Absatz 1 Nummer 2 vor, dass Benachteiligungen wegen des Geschlechts in Bezug auf die Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt unzulässig seien und verhindert oder beseitigt werden müssten. Dennoch liege der Verdienstabstand zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Deutschland seit über zehn Jahren auf einem konstant hohen Niveau von über 20 Prozent. Im europäischen Vergleich rangiere Deutschland auf dem drittletzten Platz. Weder Appelle zum jährlichen Equal Pay Day noch Selbstverpflichtungen hätten daran etwas signifikant geändert. Deshalb sei es dringend erforderlich, verpflichtende Maßnahmen zur Beseitigung der Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern festzulegen.

Diese Maßnahmen müssten mindestens

- die Schaffung eines Auskunftsanspruches über die betriebliche Entlohnung unabhängig von der Betriebsgröße,
- eine Verpflichtung zur betrieblichen Überprüfung der Entgeltgleichheit bei privaten und öffentlichen Arbeitgebern ab 25 Beschäftigten,
- die Verpflichtung der Betriebs- und Tarifparteien im Falle festgestellter Entgeltdiskriminierung, die diskriminierende Bezahlung abzustellen,
- die Beschränkung der Zuständigkeit zur Änderung tarifvertraglicher Regelungen im Falle von Entgeltdiskriminierung durch Tarifvertragsregelungen auf die Tarifvertragsparteien,
- die Schaffung der Möglichkeit einer inhaltlichen Kontrolle gesetzlicher Diskriminierungsverbote,
- die Einführung eines erzwingbaren Mitbestimmungsrechtes für Betriebs- und Personalräte bei der Durchführung von betrieblichen Maßnahmen im Sinne der tatsächlichen Entgeltgleichheit von Männern und Frauen,
- die Einführung eines Verbandsklagerechts bei Klagen wegen Entgeltdiskriminierung und
- die Festsetzung von Geldbußen in Höhe bis zu 500.000 Euro bei Verstößen gegen das Gesetz

umfassen.

Zu Buchstabe b

In ihrem Antrag stellt die Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN fest, dass Frauen auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt seien. Sie verdienten im Durchschnitt nach wie vor rund 21 Prozent weniger als Männer. Dieser sogenannte „Gender Pay Gap“ zeige, dass Arbeit in Deutschland viel zu häufig nicht entsprechend ihrem Wert entlohnt werde. In frauendominierten Berufen der Dienstleistungs- oder Sozialbranche werde deutlich schlechter bezahlt als in männerdominierten Berufen der klassischen Industriebranchen. Frauen würden zudem unmittelbar benachteiligt, wenn sie bei gleicher Tätigkeit und gleicher Qualifikation im gleichen Unternehmen weniger Lohn als ihre männlichen Kollegen erhielten.

Seit Januar 2018 könnten Beschäftigte in Betrieben mit in der Regel mehr als 200 Beschäftigten bei demselben Arbeitgeber nach dem Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern (Entgelttransparenzgesetz) Auskunft über die Entgeltstrukturen in ihrem Betrieb verlangen und herausfinden, ob sie gerecht bezahlt werden. Ziel des Gesetzes sei es, so formuliere es das Gesetz, „unmittelbare und mittelbare Entgeltdiskriminierung wegen des Geschlechts zu beseitigen“. Die im Gesetz verankerten Maßnahmen seien jedoch nicht geeig-

net, Lohndiskriminierung zu beenden. Das Gesetz schaffe auch nur sehr eingeschränkt Transparenz. 60 Prozent der Frauen stehe der Auskunftsanspruch nicht zu, weil diese in Betrieben mit unter 200 Beschäftigten arbeiteten. Darüber hinaus würden Sonderregelungen für tarifgebundene und tarifanwendende Betriebe mit der Konsequenz gelten, dass Benachteiligungen bei der Eingruppierung nicht aufgedeckt werden könnten. Zudem bleibe das betriebliche Prüfverfahren, mit dem die Entgeltregelungen, die verschiedenen gezahlten Entgeltbestandteile und deren Anwendung auf die Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebotes überprüft werden sollten, unverbindlich und auch wirkungslos, denn es fehle die Vorgabe, zertifizierte Verfahren anzuwenden. Vor allem wirke das Entgelttransparenzgesetz nicht gezielt darauf hin, gleichen Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit für alle zu erreichen. Denn Frauen, die gegen Entgeltdiskriminierung vorgehen wollten, müssten weiterhin individuell klagen.

Um dem Gebot der Entgeltgleichheit zur Durchsetzung zu verhelfen, sei 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 solle erstens durch die Einführung einer Verbandsklage für Verbände, die sich für die Gleichstellung von Frauen und Männern einsetzen, Betriebsräten sowie Gewerkschaften ermöglicht werden, 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 Bundestagsdrucksache 19/243).

## B. Lösung

Zu Buchstabe a

**Ablehnung des Antrags auf Drucksache 19/1005 mit den Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU, SPD, AfD und FDP gegen die Stimmen der Fraktion DIE LINKE. bei Stimmenthaltung der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN.**

Zu Buchstabe b

**Ablehnung des Antrags auf Drucksache 19/1192 mit den Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU, SPD, AfD und FDP gegen die Stimmen der Fraktionen DIE LINKE. und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN.**

## C. Alternativen

Annahme eines der beiden Anträge.

## D. Kosten

Kosten wurden nicht erörtert.

**Beschlussempfehlung**

Der Bundestag wolle beschließen,

- a) den Antrag auf Drucksache 19/1005 abzulehnen;
- b) den Antrag auf Drucksache 19/1192 abzulehnen.

Berlin, den 20. März 2019

**Der Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend**

**Sabine Zimmermann (Zwickau)**

Vorsitzende

**Ursula Groden-Kranich**  
Berichterstatterin

**Leni Breymaier**  
Berichterstatterin

**Thomas Ehrhorn**  
Berichterstatter

**Nicole Bauer**  
Berichterstatterin

**Doris Achelwilm**  
Berichterstatterin

**Ulle Schauws**  
Berichterstatterin