

Antrag

der Abgeordneten Renate Künast, Beate Müller-Gemmeke, Ekin Deligöz, Monika Lazar, Ingrid Hönlinger, Kerstin Andreae, Volker Beck (Köln), Kai Gehring, Katrin Göring-Eckardt, Britta Haßelmann, Memet Kilic, Sven-Christian Kindler, Maria Klein-Schmeink, Agnes Krumwiede, Markus Kurth, Dr. Tobias Lindner, Jerzy Montag, Lisa Paus, Brigitte Pothmer, Tabea Rößner, Claudia Roth (Augsburg), Elisabeth Scharfenberg, Ulrich Schneider, Dr. Wolfgang Strengmann-Kuhn, Beate Walter-Rosenheimer und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Frauen verdienen mehr - Entgeltdiskriminierung von Frauen verhindern

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Frauen sind auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt. Die Ursachen dafür sind vielfältig. Der Anteil von Frauen im Niedriglohnssektor ist hoch, ebenso ihr Anteil an den Teilzeitbeschäftigten oder den geringfügig Beschäftigten. Das ungerechte Steuersystem und das Modell des Alleinernährers in der Ehe herrschen immer noch vor. Es gibt nicht genügend Kinderbetreuungsangebote, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist nach wie vor schwierig. Und Frauen verdienen in Deutschland durchschnittlich pro Stunde 23 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen.

Rund 81 Prozent der Betriebe im Westen und 64 Prozent im Osten bezahlen Frauen weniger Gehalt als Männern. Deutschland ist damit bei der Entgeltgleichheit seit Jahrzehnten zusammen mit Tschechien, Österreich und der Slowakei Schlusslicht in Europa.

Oft wird angeführt, dass die Entgeltlücke auf unterschiedliche Bildung und Ausbildung, typische Berufswahl sowie selbstgewählte Arbeitszeitmodelle wie Teilzeitarbeit oder Erwerbsunterbrechungen aufgrund von Kindererziehungszeiten zurückzuführen sei. Zu bedenken gilt, dass es sich dabei oft um individuelle Anpassungsstrategien an strukturelle Gegebenheiten handelt, wie mangelnde Kinderbetreuungsangebote. Selbst wenn die genannten Faktoren berücksichtigt werden, lässt sich der Gender Pay Gap nur mit unmittelbarer und mittelbarer Entgeltdiskriminierung erklären.

Die unmittelbare und mittelbare Entgeltdiskriminierung ist Realität, obwohl in Deutschland Gesetze in Kraft sind, welche die diskriminierende Entlohnung von Frauen verbieten, wie der Gleichbehandlungsgrundsatz aus Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes und der Artikel 157 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV). 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 bei der Vergütung nicht benachteiligt werden dürfen. Angesichts der hohen Entgeltlücke zwischen Männern und Frauen in Deutschland zeigt sich, dass weitere gesetzliche Regelungen mit konkreten Verfahren und Sanktionen notwendig sind, um Entgeltdiskriminierung von Frauen endlich zu beenden.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

der grundgesetzlichen Verantwortung gerecht zu werden und Frauen vor Entgeltdiskriminierung zu schützen. Das Gleichstellungsgebot „gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit“ muss durch weitergehende gesetzliche Regelungen durchgesetzt werden. Dazu müssen folgende Maßnahmen ergriffen werden:

1. Die Bundesregierung soll ein Gesetz zur Verhinderung von Entgeltdiskriminierung vorlegen, das folgende Eckpunkte enthält:
 - a) Die Tarifpartner müssen alle zukünftigen und innerhalb einer gewissen Frist alle bestehenden Tarif- und Firmentarifverträge auf Entgeltdiskriminierungen in eigener Verantwortung überprüfen. Gleiches gilt für die Entgeltregelungen von tarifungebundenen Betrieben.
 - b) Die Betriebe – auch diejenigen, die dem Tendenzschutz unterliegen – sowie der gesamte Öffentliche Dienst sind aufgefordert in eigener Verantwortung die innerbetriebliche Umsetzung von diskriminierungsfreien Tarif- und Firmentarifverträgen sowie nichttarifliche Entgeltregelungen transparent auf Entgeltdiskriminierung zu überprüfen. Alle Beteiligten, je nach Betriebsorganisation also Beschäftigte, Betriebs- oder Personalräte, Mitarbeitervertretungen, Gleichstellungs- oder Datenschutzbeauftragte müssen dabei eingebunden werden. Die Überprüfung ist zunächst für Betriebe ab 10 Beschäftigten verpflichtend mit dem Ziel, sie nach einer Evaluierung auf alle Betriebe auszuweiten.
 - c) Die Überprüfung der tariflichen und nichttariflichen Entgeltregelungen sowie die Umsetzungspraxis vor Ort müssen mit Hilfe eines analytischen Arbeitsbewertungsverfahrens auf Basis einheitlicher Kriterien durchgeführt werden. Neben dem Grundgehalt müssen dabei alle weiteren Entgeltbestandteile wie Stufensteigerungen, Leistungsvergütungen, Erschwerniszuschläge und Zuschläge für Nacht- und Schichtarbeit sowie Überstunden Berücksichtigung finden.
 - d) Ergeben die Überprüfungen, dass Tarifverträge, nichttarifliche Entgeltregelungen oder die Umsetzungspraxis vor Ort Diskriminierungen enthalten, müssen diese innerhalb einer festgelegten Frist beseitigt werden.
 - e) Bei der Überprüfung und auch bei der Beseitigung von Diskriminierungen in Branchentarifverträgen und Firmentarifverträgen kann die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) den Tarifpartnern beratend zur Seite stehen und im Konfliktfall auch als Schlichtungsinstanz angerufen werden. Bei der Überprüfung bzw. bei der Beseitigung von Diskriminierungen in nichttariflichen betrieblichen Entgeltregelungen und bei der Umsetzungspraxis vor Ort können die Beteiligten hingegen eine Einigungsstelle entsprechend dem Betriebsverfassungsgesetz und im Öffentlichen Dienst entsprechend der Bundes- bzw. Landespersonalvertretungsgesetze einrichten, die die Verhandlungen moderiert und letztendlich auch entscheiden kann.
 - f) Der Grundsatz „gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit“ muss verbindlich durchgesetzt werden. Deshalb müssen im Gesetz angemessen hohe Sanktionen für den Fall verankert werden, dass der Pflicht nach Überprüfung und Beseitigung von Diskriminierungen nicht nachgekommen wird.
 - g) Beschäftigte müssen grundsätzlich über ihre Löhne reden können. Deshalb werden diesbezügliche Verschwiegenheitsklauseln in Arbeitsverträgen untersagt.

2. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) erhält aufgrund ihres fachlichen Zuschnitts besondere Befugnisse im Rahmen des Gesetzes zur Verhinderung von Entgelt-diskriminierung und wird dementsprechend personell besser ausgestattet:
 - a) Die ADS beruft einen Kreis von Expertinnen und Experten, die den Tarifpartnern und Betrieben beratend und schlichtend zur Seite stehen.
 - b) Im Rahmen des Gesetzes zur Verhinderung von Entgeltdiskriminierungen erhält die ADS eine Kontrollbefugnis, damit sie die Überprüfung bzw. die Beseitigung von Entgeltdiskriminierungen in einzelnen Tarif- oder Firmentarifverträgen stichprobenartig kontrollieren kann. Dafür soll sie ein zertifiziertes Prüfsystem entwickeln und anwenden.
 - c) Bei der ADS wird eine Beschwerdestelle eingerichtet. Bei konkreten Verdachtsmomenten kann sie nichttarifliche Entgeltregelungen oder die Umsetzungspraxis in den Betrieben bzw. im Öffentlichen Dienst kontrollieren.
3. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) wird reformiert, um wirksamer gegen Entgeltdiskriminierung vorgehen zu können:
 - a) Im AGG wird ein Verbandsklagerecht für Antidiskriminierungsverbände, Gewerkschaften, Betriebs- sowie Personalräte und Mitarbeitervertretungen aufgenommen.
 - b) Die Frist für die schriftliche Geltendmachung einer Diskriminierung und die Klagefrist wird jeweils auf sechs Monate ausgeweitet und mit einer hemmenden Wirkung für die Zeit, in der die ADS den Fall bearbeitet, unterlegt.
 - c) Die Regelungen zu Schadensersatz und Entschädigung werden entsprechend der Vorgaben der EU-Richtlinien gegen Diskriminierung ausgestaltet.
4. Um Entgeltdiskriminierungen zu verhindern, werden ein gesetzlicher Mindestlohn eingeführt, mehr branchen- sowie regionalspezifische Mindestlöhne und mehr allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge ermöglicht, indem das Arbeitnehmer-Entsendegesetz für alle Branchen geöffnet wird und die Verfahren im Tarifvertragsgesetz erleichtert werden. In der Leiharbeit wird der Grundsatz „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ durch die Streichung des Tarifvorbehalts umgesetzt.

Berlin, den 6. März 2012

Renate Künast, Jürgen Trittin und Fraktion

Begründung

Der Gender Pay Gap von 23 Prozent ist noch immer Realität. Selbstverpflichtungen der Wirtschaft und Freiwilligkeit haben in den letzten zehn Jahren zu nichts geführt. Die Entgeltlücke ist sogar noch größer geworden. In der Konsequenz muss das Gebot des gleichen Entgelts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit mit einem Gesetz durchgesetzt werden. Insgesamt sind die gesetzlichen Regelungen weder ein Eingriff in die Tarifautonomie noch in die unternehmerische Freiheit, sondern vielmehr eine konsequente Umsetzung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Frauen, zu der der Staat durch das Grundgesetz und durch europäisches Recht verpflichtet ist.

Die Ungleichbehandlung von Frauen beim Arbeitsentgelt resultiert aus unmittelbaren und mittelbaren Lohndiskriminierungen. Eine Frau ist dann von unmittelbarer Diskriminierung betroffen, wenn sie bei gleicher Tätigkeit im gleichen Unternehmen weniger Lohn als ihr männlicher Kollege verdient. Das betrifft nicht nur Vollzeitbeschäftigte, sondern auch in Teilzeit und Minijobs Beschäftigte Frauen. In der Entgeltpraxis wird offen nach Geschlecht oder geschlechtsbezogenen Merkmalen entsprechend den alten und überholten Rollenbildern unterschieden. Frauen werden dadurch benachteiligt und Männer begünstigt.

Frauen sind von einer mittelbaren Diskriminierung betroffen, wenn so genannte Frauenberufe schlechter entlohnt werden als typische Männerberufe. So wird beispielsweise die Anforderung „soziale Kompetenz“ bei den sogenannten Frauenberufen nicht als Kriterium gewertet, „Muskelkraft“ in männerdominierten Jobs hingegen schon. Häufig verbergen sich hinter vermeintlich neutral formulierten Anforderungen Kriterien, die Frauen beim Einkommen benachteiligen. Eine wichtige Ursache für die mittelbare Entgeltdiskriminierung ist die geschlechtspezifische Arbeitsteilung. Deswegen gehören zu Bekämpfung von Entgeltdiskriminierung auch Maßnahmen, die an strukturellen Anreizen für geschlechtsspezifische Arbeitsteilung ansetzen – von besserer Kinderbetreuung bis hin zu Reformen im Steuer- und Transfersystem mit dem Ziel einer eigenständigen Sicherung (siehe Drucksache 17/4852).

Entgeltgleichheit wird nur durchgesetzt, wenn alle Beteiligten dafür Verantwortung übernehmen. Dazu zählen Unternehmen, Betriebe, Gewerkschaften, Personal- und Betriebsräte, Mitarbeitervertretungen, Arbeitgeberverbände, Gleichstellungsbeauftragte, die Antidiskriminierungsstelle des Bundes und letztendlich auch die beschäftigten Frauen und Männer selbst. Aber Freiwilligkeit funktioniert nicht und auch die Tarifautonomie reicht nicht aus, denn zwei Drittel der Betriebe und Arbeitgeber sind nicht an Tarifvereinbarungen gebunden. Der Gesetzgeber muss endlich seiner Verantwortung gerecht werden und Frauen vor Entgeltdiskriminierung schützen. Nur wenn bei der Bewertung von Arbeit geschlechtsneutrale Kriterien eingeführt werden, kann das Gebot „gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit“ durchgesetzt werden.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) enthält gerade auch für das Merkmal Geschlecht bereits ein ausdrückliches Verbot der Benachteiligung in Bezug auf „die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt“ (§ 2 Absatz 1 Nummer 2 AGG). Diesem Grundsatz wollen wir in der Rechtswirklichkeit mit den hier vorgeschlagenen ergänzenden Maßnahmen deutlich stärker Geltung verschaffen.

Zu Nummer 1

Gesetzliche Regelung zur Verhinderung von Entgeltdiskriminierung

a) In einem ersten Schritt müssen die Betriebe ihre Entgeltregelungen auf mittelbare Entgeltdiskriminierung überprüfen. Dabei kommt den Branchentarifverträgen und Firmentarifverträgen eine große Bedeutung zu, denn sie gelten für 60 Prozent der Beschäftigten. Die Kriterien bei der Bewertung von Tätigkeiten innerhalb von Tarifverträgen und zwischen Tarifverträgen einer Gewerkschaft müssen von den Tarifpartnern in eigener Verantwortung überprüft werden. Es muss nachgewiesen werden, dass die Entgeltregelungen transparent und nachvollziehbar sind, die Tätigkeiten „ihrem Wesen nach“ bewertet werden und die Kriterien somit diskriminierungsfrei gewählt sind, also für Frauen und Männer gleichermaßen gelten. Auch die Betriebe, die nicht nach Tarifvertrag bezahlen, müssen ihre Entgeltregelungen in

eigener Verantwortung überprüfen. Denn gerade diese nichttariflichen Entgeltregelungen unterliegen – anders als bei Tarifverträgen – keinerlei Kontrollmechanismen bezüglich Entgeltdiskriminierung. Und nur so kann verhindert werden, dass diese gesetzliche Regelung zu einem weiteren Anreiz für Tariffucht wird.

b) Überprüfte und diskriminierungsfreie Tarifverträge, Firmentarifverträge sowie nichttarifliche Entgeltregelungen reichen alleine aber nicht aus. Auch die diskriminierungsfreie Anwendung der überprüften Entgeltsysteme vor Ort im (Tendenz)Betrieb und im Öffentlichen Dienst muss gewährleistet sein. Dabei geht es beispielsweise darum, dass Beschäftigte auch gemäß ihrer Qualifikation und Tätigkeit eingruppiert werden, eine korrekte Beurteilung von Erschwerniszuschlägen vorliegt oder Betriebsvereinbarungen diskriminierungsfrei genutzt werden. Deshalb müssen die Betriebe auch in eigener Verantwortung die betriebliche Umsetzungspraxis überprüfen, denn die diskriminierungsfreien Entgeltregelungen dürfen auf betrieblicher Ebene nicht zu neuen Diskriminierungen führen. Die Überprüfung der Umsetzungspraxis muss transparent mit allen betrieblichen AkteurInnen durchgeführt und öffentlich gemacht werden. Zunächst ist die Überprüfung für Betriebe ab 10 Beschäftigten verpflichtend. Diese Praxis soll evaluiert werden. Ziel ist es, dass nach einer gewissen Zeit auch die Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten eine Überprüfung ihrer Entgeltstrukturen obligatorisch durchführen.

c) Bei der Überprüfung von Entgeltsystemen und Umsetzungspraxis setzen wir nicht auf summarische Arbeitsbewertungssysteme, die die Anforderungskriterien lediglich als Summe pauschal bewerten ohne die Gewichtung einzelner Kriterien deutlich zu machen. Untersuchungen haben gezeigt, dass nur die Anwendung von analytischen Arbeitsbewertungssystemen Diskriminierungen in Entgeltregelungen und bei der Umsetzungspraxis wirklich identifizieren können. Analytische Arbeitsbewertungsverfahren brauchen einheitliche Kriterien. Diese sollen vom Bundesarbeitsministerium in Absprache mit den Sozialpartnern entwickelt und per Rechtsverordnung vorgegeben werden. Bei dem analytischen Arbeitsbewertungssystem ist auch wichtig, dass nicht nur das Grundgehalt bewertet wird, sondern auch alle weiteren Entgeltbestandteile Berücksichtigung finden. So müssen laut einem EuGH-Urteil aus dem Jahre 1990 auch Stufensteigerungen, Leistungsvergütungen, Erschwerniszuschläge und Zuschläge für Nacht- und Schichtarbeit sowie Überstunden gesondert in die Überprüfung einbezogen werden. Nur so wird gewährleistet, dass durch die Überprüfung alle unmittelbaren und mittelbaren Entgeltdiskriminierungen entdeckt werden.

d) Wenn die Überprüfungen der Entgeltregelungen oder der Umsetzungspraxis Entgeltdiskriminierungen ergeben, dann müssen diese in einer angemessenen Frist beseitigt werden. Damit verändern sich zwangsläufig die Lohnstrukturen. Die Tarifpartner regeln die notwendigen Veränderungen gemeinsam in Tarifverhandlungen. Bei betrieblichen Regelungen besteht Bestandschutz in der Form, dass Löhne nicht abgesenkt werden.

e) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) kann den Tarifpartnern und großen Betrieben mit Firmentarifverträgen beratend zur Seite stehen und im Konfliktfall auch als Schlichtungsinstanz dienen. Bei Konflikten in der Umsetzungspraxis können die Beteiligten eine Einigungsstelle entsprechend dem Betriebsverfassungsgesetz und im Öffentlichen Dienst entsprechend der Bundes- und Landespersonalvertretungsgesetze einrichten.

f) Ein Gesetz zur Verhinderung von Entgeltdiskriminierung braucht wirksame Sanktionen, um Lohngleichheit tatsächlich herzustellen. Denn auch wenn das Gesetz für die Überprüfungen angemessene Fristen enthält, kann der Gender Pay Gap nur durch veränderte Lohnstrukturen reduziert werden. Deshalb sind verbindliche Mechanismen und angemessene Sanktionen notwendig, wenn Sozialpartner oder Betriebe ihren gesetzlichen Pflichten nicht nachkommen.

g) Die Rechtsprechung hält vertragliche Verschwiegenheitsverpflichtungen für rechtswidrig und für nicht mit dem AGG vereinbar. (vgl. LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 21. Oktober 2009– 2 Sa 237/09 (rk.)) Viele Unternehmen verbieten ihren Beschäftigten dennoch über ihre Löhne miteinander zu sprechen. Deshalb können durch diese vertraglichen Regelungen Entgeltdiskriminierungen nur schwer aufgedeckt werden. Nur im

Vergleich werden Diskriminierungen sichtbar. Die Verschwiegenheitsklauseln müssen gesetzlich ausgeschlossen werden.

Zu Nummer 2

Aufgaben und Befugnisse der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS)

Der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) räumen wir aufgrund ihres fachlichen Zuschnitts einen besonderen Stellenwert bei der Verhinderung von mittelbarer und unmittelbarer Entgeltdiskriminierung ein. Weil sich die Aufgaben der ADS damit ausweiten, ist es unerlässlich, dass eine personelle Aufstockung erfolgt.

a) Die ADS ist die richtige Stelle, um mit ihrer Kompetenz einen Kreis von Expertinnen und Experten zu berufen. Bei Bedarf sollen diese den Tarifpartnern und Betrieben bei der Überprüfung und bei der Beseitigung von Diskriminierungen unterstützend und zudem schlichtend zur Seite stehen.

b) Selbstverpflichtungen der Wirtschaft und Freiwilligkeit haben bislang bei der Verhinderung von Entgeltdiskriminierungen keinen Erfolg gezeigt. Eine effiziente Kontrolle ist also notwendig und deshalb soll die ADS eine Befugnis zur stichprobenartigen Kontrolle von Tarif- und Firmentarifverträge erhalten. Dafür muss die ADS ein zertifiziertes Prüfsystem entwickeln und anwenden. Das ist notwendig, weil das Gesetz zwar einen analytischen Ansatz aber kein einheitliches Arbeitsbewertungsverfahren vorschreibt. In der Folge werden unterschiedliche Systeme Anwendung finden, die nur durch ein Kontrollsystem unbürokratisch und einheitlich kontrolliert werden können.

c) Darüber hinaus ist es sinnvoll, eine Beschwerdestelle bei der ADS einzurichten, an die sich Betroffene unbürokratisch wenden können. Liegen konkrete Verdachtsmomente vor, kann die ADS auch nichttarifliche Entgeltregelungen und die Umsetzungspraxis in den Betrieben und im Öffentlichen Dienst kontrollieren.

Zu Nummer 3

Reform des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)

Eine Überprüfung sämtlicher Betriebe ist nicht machbar und auch nicht gewollt. Notwendig ist aber, dass die Beschäftigten, die Betriebs- oder Personalräte sowie die Mitarbeitervertretungen und die zuständigen Gewerkschaften in die Lage versetzt werden, gegen Diskriminierungen rechtlich vorgehen zu können. Der bisher mögliche individuelle Klageweg ist für die Beschäftigten risikoreich und unüberschaubar. Daher wird gar nicht oder erst zum Ende des Beschäftigungsverhältnisses geklagt. Und selbst wenn die Klage erfolgreich war, bedeutet das nicht, dass andere Beschäftigte davon profitieren. In der Konsequenz muss das AGG an einigen Stellen reformiert werden.

a) Im AGG wird ein Verbandsklagerecht verankert, damit Antidiskriminierungsverbände, Gewerkschaften, Betriebs- sowie Personalräte und Mitarbeitervertretungen stellvertretend für die Betroffenen klagen können. Entgeltdiskriminierung darf nicht weiter als individuelles Problem angesehen und behandelt werden. Die betroffenen Frauen müssen gestärkt werden.

b) Bisher muss ein Anspruch auf Schadensersatz oder auf eine angemessene Entschädigung auf Grund von Diskriminierung innerhalb von zwei Monaten schriftlich geltend gemacht werden. Das ist viel zu kurz, denn es braucht Zeit nach der Aufdeckung der Ungleichbehandlung, bis Betroffene sich zum Handeln durchringen. Die Frist für eine schriftliche Geltendmachung muss auf sechs Monate ausgeweitet werden. Die darauf folgende Klagefrist soll ebenfalls auf sechs Monate verlängert werden. Wenn Betroffene sich wegen des Verdachts einer Benachteiligung an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wenden, soll der Beginn der Frist für die schriftliche Geltendmachung gehemmt sein, bis die Antidiskriminierungsstelle den Fall abschließend bearbeitet hat. Gleiches soll für den Beginn der Klagefrist gelten.

c) Die EU-Antidiskriminierungsrichtlinien sehen bei Verstößen gegen das Diskriminierungsverbot vor: „Die Sanktionen, die auch Schadenersatzleistungen an die Opfer umfassen können, müssen wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein.“ (Artikel 1, Absatz 2 Nummer 7 der Richtlinie 2002/73/EG vom 23. September 2002 zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen; Artikel 17 der Richtlinie 2000/78/EG vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf; Artikel 15 der Richtlinie 2000/43/EG vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft; Artikel 14 der Richtlinie 2004/113/EG vom 13. Dezember 2004, zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen.) Dies ist im AGG bisher nicht ausreichend umgesetzt.

Zu Nummer 4

Weitere Maßnahmen

Über ein Fünftel der abhängig Beschäftigten in Deutschland arbeitet für einen Niedriglohn. 67,5 Prozent der Betroffenen sind Frauen. Die Zahl der tarifgebundenen Betriebe sinkt kontinuierlich. Gerade einmal 1,5 Prozent der Tarifverträge sind allgemeinverbindlich erklärt. Damit hat dieses Instrument für mehr Tarifbindung praktisch keine Relevanz mehr. Unhaltbar ist auch die Situation in Branchen ganz ohne Sozialpartnerschaft. Heute sind nur noch 52 Prozent der Beschäftigten durch Branchentarifverträge geschützt. Das ist ein guter Nährboden für unmittelbare Lohndiskriminierungen von Frauen.

Als Konsequenz muss endlich ein gesetzlicher Mindestlohn als Lohnuntergrenze eingeführt werden. Darüber hinaus sind weitere branchen- und regionalspezifische Mindestlöhne notwendig, die über dem gesetzlichen Mindestlohn liegen. Dafür soll das Arbeitnehmer-Entsendegesetz für alle Branchen geöffnet werden, damit Branchenmindestlöhne unbürokratischer als bisher eingeführt werden können. Ganz im Sinne der Tarifautonomie sollen die Tarifpartner selber entscheiden, ob branchenspezifische Mindestlöhne notwendig sind oder nicht. Mit einer Reform des Tarifvertragsgesetzes soll erreicht werden, dass Tarifverträge leichter für alle Betriebe einer Branche gelten. Mindestlöhne und allgemeinverbindlich erklärte Tarifröhne, die dann für alle Beschäftigten einer Branche gelten, stoppen den Trend zu Niedriglöhnen und sind auch eine Antwort auf Tariffucht. Vor allem gelten diese Löhne für Männer und Frauen gleichermaßen. Auch in der Leiharbeit muss der Grundsatz „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ durch die Streichung des Tarifvorbehalts umgesetzt werden. Diese Maßnahmen helfen also insbesondere Frauen, weil damit nicht nur der Grundsatz „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ durchgesetzt, sondern auch die unmittelbare Lohndiskriminierung verhindert werden kann. Zumindest in den unteren Einkommensgruppen ist die Lohnhöhe somit gesetzlich garantiert und kontrolliert, unabhängig davon ob die Frauen in Minijobs, Teil- oder Vollzeit arbeiten.