

## **Gesetzentwurf**

**der Abgeordneten Irmingard Schewe-Gerigk, Marieluise Beck (Bremen),  
Volker Beck (Köln), Annelie Buntenbach, Amke Dietert-Scheuer,  
Andrea Fischer (Berlin), Rita Grießhaber, Antje Hermenau, Ulrike Höfken,  
Monika Knoche, Kerstin Müller (Köln), Christa Nickels, Marina Steindor  
und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN**

### **Entwurf eines Gesetzes zur Durchsetzung der Lohngerechtigkeit zwischen Männern und Frauen**

#### **A. Problem**

Nach wie vor besteht ein enormer Abstand zwischen den durchschnittlichen Arbeitseinkommen von Frauen und Männern. Frauen erhalten im Durchschnitt ein Drittel weniger Lohn oder Gehalt. Arbeiterinnen verdienen im Schnitt 71,1 % des Lohns ihrer männlichen Kollegen, weibliche Angestellte 61,9 %. Für die Frauen in Ostdeutschland hat sich die Situation seit der Wende gravierend verändert: Lagen die durchschnittlichen Fraueneinkommen vor der Wende bei ca. 80 % der Einkommen von Männern, so haben sich mit der Übernahme der westdeutschen Tarifstrukturen die geschlechtsspezifischen Differenzierungen im Einkommen verstärkt.

An der geschlechtsspezifischen Lohndifferenz hat sich in den vergangenen Jahrzehnten trotz europarechtlicher Vorgaben so gut wie nichts geändert. Neben den vielfältigen Ursachen für Lohndiskriminierung wie die geschlechtsspezifische Verteilung von Arbeitsplätzen und ungleichen Berufszugängen spielen auch die mittelbar diskriminierenden Strukturen der Tarifverträge eine wichtige Rolle. Ein Großteil der Tätigkeiten und Qualifikationen, die Frauen an sog. typischen Frauenarbeitsplätzen abverlangt wird, spielt bislang bei der Bewertung ihrer Arbeit keine Rolle und bleibt somit unbezahlt. So werden beispielsweise im Dienstleistungsbereich zentrale Anforderungen bei der Einstufung wie z.B. Verantwortung für Menschen, psychische Belastung, Verschiedenartigkeit der Aufgaben etc. nicht oder nicht angemessen berücksichtigt. Bisherige Belastungskriterien müssen von daher überprüft und mittelbare Entgeltdiskriminierungen ausgeschlossen werden.

Bislang existieren im bundesdeutschen Recht – mit Ausnahme des § 612 Abs. 3 BGB – keine rechtlichen Vorgaben in diesem Bereich.

**B. Lösung**

Der Gesetzentwurf konkretisiert die europarechtlichen Vorgaben für das Tarifvertragsrecht, das Bürgerliche Gesetzbuch und das Betriebsverfassungs- und das Personalvertretungsgesetz. Außerdem soll eine Lohngleichstellungskommission die Umsetzung des Grundsatzes des gleichen Lohns für gleiche und gleichwertige Arbeit überwachen.

**C. Alternativen**

Keine

**D. Kosten**

Die zu erwartenden Kosten für die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber müssen in Kauf genommen werden, weil die Durchsetzung der Lohngerechtigkeit entweder nur durch eine Umverteilung oder durch eine Angleichung der Frauenlöhne an das Niveau der Männer erreicht werden kann.

## Entwurf eines Gesetzes zur Durchsetzung der Lohngerechtigkeit zwischen Männern und Frauen

Der Bundestag hat mit Zustimmung des Bundesrates das folgende Gesetz beschlossen:

### Artikel 1

#### Änderung des Bürgerlichen Gesetzbuchs

Das Bürgerliche Gesetzbuch in der Fassung der Bekanntmachung vom 21. September 1994 (BGBl. I S. 2494), zuletzt geändert durch ..., wird wie folgt geändert:

§ 612 Abs. 3 erhält folgende Fassung:

„(3) Bei einem Arbeitsverhältnis darf für gleiche oder für gleichwertige Arbeit für Arbeitnehmerinnen keine geringere Vergütung vereinbart werden als für Arbeitnehmer. Die Vereinbarung einer geringeren Vergütung wird nicht dadurch gerechtfertigt, daß für Arbeitnehmerinnen besondere Schutzvorschriften gelten. § 611 a Abs. 1 findet auf die Vereinbarung der Vergütung Anwendung. § 611 a Abs. 1 Satz 3 gilt auch für die Tatsachen, die den Anschein der Gleichwertigkeit der Arbeit erwecken. Die Arbeitnehmerin, die für gleiche oder gleichwertige Arbeit weniger Vergütung erhält als ein oder mehrere Arbeitnehmer im Geltungsbereich der Maßnahmen, Vereinbarung oder Regelung hat Anspruch auf die Vergütung des- oder derjenigen Arbeitnehmer, die die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten. Sie hat einen Auskunftsanspruch über Tätigkeiten vergleichbarer Arbeitnehmer und deren Vergütung.“

### Artikel 2

#### Änderung des Tarifvertragsgesetzes

Das Tarifvertragsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1323), zuletzt geändert durch ..., wird wie folgt geändert:

In § 1 wird folgender Absatz 3 angefügt:

„(3) Tarifverträge dürfen Frauen weder mittelbar noch unmittelbar benachteiligen. Sie müssen auf für männliche und weibliche Arbeitnehmer gemeinsamen Kriterien beruhen und so beschaffen sein, daß Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts ausgeschlossen werden. § 611 a des Bürgerlichen Gesetzbuchs gilt für die Tarifvertragsparteien entsprechend, § 612 Abs. 3 des Bürgerlichen Gesetzbuchs gilt unmittelbar.“

### Artikel 3

#### Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes

Das Betriebsverfassungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 23. Dezember 1988

(BGBl. 1989 I S. 902), zuletzt geändert durch Gesetz vom 28. Oktober 1994 (BGBl. I S. 3210), wird wie folgt geändert:

In § 75 wird folgender Absatz 3 angefügt:

„(3) Arbeitgeberinnen, Arbeitgeber und Betriebsrat sind verpflichtet, jede unmittelbare und mittelbare Diskriminierung von Frauen zu verhindern. Bei allen Vereinbarungen, Regelungen und Maßnahmen haben sie den Grundsatz der Gleichberechtigung der Geschlechter zu beachten. Sie sind dafür verantwortlich, daß im Betrieb für gleiche und gleichwertige Arbeit Frauen der gleiche Lohn wie Männern gezahlt wird. § 611 a des Bürgerlichen Gesetzbuchs gilt entsprechend, § 612 Abs. 3 des Bürgerlichen Gesetzbuchs gilt unmittelbar.“

### Artikel 4

#### Änderung des Bundespersonalvertretungsgesetzes

Das Bundespersonalvertretungsgesetz vom 15. März 1974 (BGBl. I S. 693), zuletzt geändert durch ..., wird wie folgt geändert:

In § 67 wird folgender Absatz 4 angefügt:

„(4) Arbeitgeberinnen, Arbeitgeber und Personalrat sind verpflichtet, jede unmittelbare und mittelbare Diskriminierung von Frauen zu verhindern. Bei allen Vereinbarungen, Regelungen und Maßnahmen haben sie den Grundsatz der Gleichberechtigung der Geschlechter zu beachten. Sie sind dafür verantwortlich, daß im Betrieb für gleiche und gleichwertige Arbeit Frauen der gleiche Lohn wie Männern gezahlt wird.“

### Artikel 5

#### Lohngleichstellungskommission

Der Bund richtet eine Lohngleichstellungskommission ein, die die Aufgabe hat, die Umsetzung des Artikels 119 EWG-Vertrag und der Lohngleichrichtlinie der EG vom 10. Februar 1975 (75/117 EWG) zu überwachen und die einzelnen Aktivitäten zu koordinieren. Sie erstattet dem Parlament alle zwei Jahre Bericht über ihre Arbeit.

### Artikel 6

#### Aushangspflicht

Das Gesetz zur Durchführung der Lohngerechtigkeit von Männern und Frauen ist in allen Betrieben und Verwaltungen auszuhängen.

**Artikel 7  
Inkrafttreten**

Dieses Gesetz tritt am Tage nach seiner Verkündung in Kraft.

Bonn, den 18. Dezember 1997

**Irmgard Schewe-Gerigk  
Marieluise Beck (Bremen)  
Volker Beck (Köln)  
Annelie Buntenbach  
Amke Dietert-Scheuer  
Andrea Fischer (Berlin)  
Rita Griebhaber**

**Antje Hermenau  
Ulrike Höfken  
Monika Knoche  
Christa Nickels  
Marina Steindor  
Joseph Fischer (Frankfurt), Kerstin Müller (Köln) und Fraktion**

## Begründung

Das Gesetz zur Durchsetzung der Lohngerechtigkeit von Männern und Frauen dient der Umsetzung von Artikel 119 EWG-Vertrag und der Lohngleichheitsrichtlinie der EG vom 10. Februar 1975 (75/117/EWG). Es zieht außerdem die Konsequenzen aus der ständigen Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes, daß auch Tarifverträge dem Verbot der unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung von Frauen unterliegen. Durch die Änderungen des § 612 Abs. 3 BGB, des Tarifvertragsgesetzes und des Betriebsverfassungsgesetzes sollen diese Grundsätze in die betriebliche Wirklichkeit der Bundesrepublik Deutschland einfließen. Bislang haben die existierenden Regelungen (§ 612 Abs. 3 BGB) nicht bewirkt, daß der Lohnabstand zwischen Frauen und Männern, der nach wie vor mindestens 30 % beträgt, sich verringert hat.

### Zu Artikel 1

#### Zu § 612 Abs. 3 BGB

Durch die Neuformulierung wird klargestellt, daß § 612 Abs. 3 nicht nur für individuelle Vereinbarungen zwischen Arbeitgebern, Arbeitgeberinnen und Arbeitnehmerinnen gilt, sondern auch auf alle Tarifverträge, Betriebs- und Dienstvereinbarungen und sonstige Regelungen Anwendung findet. Problematisch ist dabei insbesondere, wie die „Gleichwertigkeit der Arbeit“ festgestellt wird. Hier ist es notwendig, § 612 Abs. 3 mit der Beweislastregelung des § 611a Abs. 1 zu koordinieren. Verbunden werden muß der Rechtsanspruch auf Lohngleichheit mit einem Auskunftsanspruch und vor allem mit der – sich aus der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes ergebenden – Regelung der Rechtsfolge, daß nämlich die benachteiligte Arbeitnehmerin Anspruch auf den Lohn und das Gehalt der bevorzugten Arbeitnehmer hat.

### Zu Artikel 2

#### Zu § 1 Abs. 3 TVG

Im Tarifvertragsrecht muß verbindlich geregelt werden, daß auch die Tarifverträge dem Grundsatz der Lohndiskriminierung, insbesondere dem Verbot der mittelbaren Diskriminierung entsprechen müssen (vgl. Artikel 1 Abs. 2 der Lohngleichheitsrichtlinie) (75/117 EWG) und Rechtsprechung des EuGH, u. a. Urteile vom 27. Juni 1990 – C/33/89 – und vom 7. Fe-

bruar 1991 – C/184/89 –, siehe auch Klaus Bertelsmann, „Ein Weg zur Verwirklichung? – Der Europäische Gerichtshof und die Entgeltgleichheit“ in: Regine Winter Hrsg. „Frauen verdienen mehr“, zur Neubewertung von Frauenarbeit im Tarifsysteem, Berlin, 1994, S. 163 ff. Anknüpfungsmerkmale, die indirekt das männliche Geschlecht bevorzugen (z. B. das Merkmal „schwere körperliche Arbeit“), sind europarechtswidrig, zumindest dann, wenn keine ausgleichenden Anknüpfungskriterien für typische Frauenarbeitsplätze (z. B. „soziale Kompetenz“) geschaffen werden.

Artikel 1 Abs. 2 der Lohngleichheitsrichtlinie 75/117/EWG legt fest, daß der Tarifvertrag in seiner Gesamtheit diskriminierungsfrei sein muß. Dieser Grundsatz muß rechtlich verbindlich ins innerdeutsche Recht übernommen werden.

### Zu den Artikeln 3 und 4

#### Zu § 75 Abs. 3 Betriebsverfassungsgesetz und § 67 Abs. 4 BPersVG

Neben den Tarifverträgen ist die betriebliche Lohngestaltung ein zentraler Aspekt der Lohndiskriminierung. Sowohl im Betriebsverfassungsgesetz als auch im Bundespersonalvertretungsgesetz muß daher die Bindung der jeweiligen Parteien an den Grundsatz der Lohndiskriminierung verankert werden.

### Zu Artikel 5 (Lohngleichstellungskommission)

Die Verpflichtung der Bundesregierung, die Umsetzung der Lohngleichheitsregelung der EG zu überwachen und zu gewährleisten, ergibt sich bereits aus der Richtlinie vom 10. Februar 1975 (75/117/EWG). Sie kann nur dann bundesweit gewährleistet sein, wenn eine Stelle existiert, die sowohl die Arbeit der Tarifvertragsparteien als auch die betriebliche Situation und die Lage der Betroffenen überwacht und koordiniert und entsprechende Veränderungsvorschläge macht. Die Kommission sollte der Bedeutung der Aufgabe entsprechend dem Parlament alle zwei Jahre Bericht erstatten.

### Zu Artikel 6 (Aushangspflicht)

Die Verpflichtung zum Aushang dieses Gesetzes ergibt sich aus Artikel 7 der EG-Lohngleichheitsrichtlinie 75/117/EWG.





