

## **Bericht\***

**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 Ulla Schauws, Beate Müller-Gemmeke, Katja Dörner, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN  
– Drucksache 19/1192 –

**Entgeltdiskriminierung verhindern – Verbandsklagerecht einführen**

---

\* Die Beschlussempfehlung wurde gesondert auf Drucksache 19/8612 verteilt.

## **Bericht der Abgeordneten Ursula Groden-Kranich, Leni Breymaier, Thomas Ehrhorn, Nicole Bauer, Doris Achelwilm und Ulle Schauws**

### **I. Überweisung**

Zu Buchstabe a

Der Antrag auf **Drucksache 19/1005** wurde in der 21. Sitzung des Deutschen Bundestages am 16. März 2018 dem Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zur federführenden Beratung und dem Ausschuss für Recht und Verbraucherschutz, dem Ausschuss für Wirtschaft und Energie sowie dem Ausschuss für Arbeit und Soziales zur Mitberatung überwiesen.

Zu Buchstabe b

Der Antrag auf **Drucksache 19/1192** wurde in der 21. Sitzung des Deutschen Bundestages am 16. März 2018 dem Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zur federführenden Beratung und dem Ausschuss für Recht und Verbraucherschutz, dem Ausschuss für Wirtschaft und Energie sowie dem Ausschuss für Arbeit und Soziales zur Mitberatung überwiesen.

### **II. Wesentlicher Inhalt der Vorlagen**

Zu Buchstabe a

In der Begründung ihres Antrags weist die Fraktion DIE LINKE. darauf hin, dass seit über 60 Jahren der Grundsatz des gleichen Entgelts bei gleicher bzw. gleichwertiger Arbeit für Frauen und Männer in der Europäischen Union gelte. Seit bald 20 Jahren sei Deutschland durch den Amsterdamer Vertrag zur Sicherstellung der Entgeltgleichheit verpflichtet. Artikel 157 Absatz 1 des Vertrags 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 GG müsse der Staat die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinwirken. Zudem verbiete seit über zehn Jahren auch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz Entgeltdiskriminierung zwischen 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 ist es dringend erforderlich, verpflichtende Maßnahmen zur Beseitigung der Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern festzulegen.

Dazu gehöre zunächst die Feststellung, dass Frauen seit 100 Jahren in Deutschland wählen dürften, aber von echter Gleichstellung noch weit entfernt seien. Trotz formaler Gleichberechtigung hätten Frauen nicht die gleichen Chancen und Bedingungen bei gesellschaftlicher Teilhabe, wirtschaftlicher Unabhängigkeit und Entscheidungsfreiheit wie Männer. Im Berufs- und Familienleben seien sie mit strukturellen Benachteiligungen und einer traditionellen Geschlechterordnung konfrontiert. Frauen schlossen ihren Bildungsweg zwar tendenziell mit besseren Abschlüssen ab, bezögen aber durchschnittlich weniger Gehalt als Männer. Sie hätten ein deutlich höheres Niedriglohnrisiko und seien in Führungspositionen nach wie vor deutlich unterrepräsentiert. Ehegattensplitting und die beitragsfreie Mitversicherung des Ehepartners in der Familienversicherung speziell bei Minijobs hielten zumeist Frauen von besser abgesicherten Formen der Erwerbstätigkeit ab.

Deutschland gehöre mit seiner Lohnlücke von 21 Prozent bei den Brutto-Stundenlöhnen in Sachen Entgeltgleichheit zu den Schlusslichtern Europas. Von den 28 EU-Mitgliedstaaten hätten nur Tschechien und Estland einen größeren „Gender Pay Gap“ als Deutschland. Diese Verdienstlücke habe verschiedene Ursachen, die zum Teil statistisch erklärbar, aber damit nicht gerechtfertigt seien. So arbeiteten Frauen häufiger in kleineren Betrieben, in schlechter bezahlten Branchen und in Teilzeit und stiegen seltener in Führungspositionen auf. Rechne man diese Faktoren heraus, bleibe ein unerklärter Rest von 6 Prozent.

Das Einkommensgefälle zwischen Männern und Frauen sei Ausdruck einer geschlechtsspezifischen Ungleichverteilung von Aufgaben und Anerkennung in Partnerschaften, Wirtschaft und Gesellschaft. Frauen in Deutschland verrichteten im Durchschnitt täglich 87 Minuten oder 52,4 Prozent mehr unbezahlte Sorgearbeit als Männer. Gegen dieses Missverhältnis gelte es, eine gerechtere Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen Männern und Frauen herzustellen. Frauen seien häufiger darauf angewiesen, in Teilzeit erwerbsarbeiten zu können, gleichzeitig gerieten sie häufiger in „Teilzeitfallen“ und ihre langfristig negativen Konsequenzen. Deswegen müsse das bereits im Koalitionsvertrag von 2013 versprochene Rückkehrrecht von Teilzeit auf Vollzeit dringend für alle Beschäftigten eingeführt werden.

Frauen leisteten auch im Bereich der Erwerbsarbeit den allergrößten Teil der reproduktiven Arbeit, das heiße soziale Arbeit, haushaltsnahe Dienstleistungen, Gesundheit, Pflege und Erziehung (SAHGE). Diese Berufe stammten historisch aus der privaten, unbezahlten und Frauen zugeschriebenen Sorgearbeit und ermöglichen bis heute oft kein angemessen abgesichertes oder existenzsicherndes Berufsleben.

Der ausgebaute Niedriglohnsektor und die darin sichtbare und sich weiter vertiefende gesellschaftliche Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern seien Nutznießer und Motor fortschreitender Lohndiskriminierung. Neben gut entlohnnten, sicheren und möglichst tarifgebundenen Beschäftigungsverhältnissen brauche es die Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns auf 12 Euro.

Altersarmut sei überwiegend weiblich. Die verschiedenen für Frauen nachteiligen Faktoren führten am Ende des Erwerbsarbeitslebens zu einer massiven Rentenlücke. Das Lebenserwerbseinkommen von Frauen liege durchschnittlich knapp 50 Prozent unter dem der Männer, und Männer verfügen aktuell im Schnitt annähernd über doppelt so hohe Alterssicherungseinkommen wie Frauen (Gender Pension Gap).

Vor diesem Hintergrund solle der Deutsche Bundestag die Bundesregierung auffordern, die erforderlichen Maßnahmen gegen Lohndiskriminierung von Frauen zu ergreifen und entsprechende Gesetzesinitiativen einzubringen. Zur unmittelbaren Durchsetzung von Entgeltgleichheit seien mindestens folgende Punkte zu berücksichtigen:

1. Damit Entgeltdiskriminierung erkannt werden könne, müsse es unabhängig von der Größe des Betriebes für alle Beschäftigten einen Auskunftsanspruch über die betriebliche Entlohnung geben. Hierzu gehörten das Gehalt und die angelegten Kriterien der Lohngestaltung. Arbeitsvertragliche Klauseln, die Beschäftigten Stillschweigen über ihr Entgelt vorschrieben, sollten für nichtig erklärt werden. Die Auskunft werde anonymisiert und unter Wahrung des Datenschutzes erteilt.
2. Private und öffentliche Arbeitgeber ab 25 Beschäftigten würden verpflichtet, regelmäßig eine verbindliche betriebliche Prüfung der Entgeltgleichheit auf der Grundlage eines EU-rechtskonformen Instrumentariums, z. B. eg-check, durchzuführen. Die Prüfinstrumente sollten von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) bei Aufstockung ihrer Mittel zertifiziert und in den Betrieben – unabhängig von der Betriebsgröße – regelmäßig eingesetzt werden.
3. Werde im Prüfverfahren Entgeltdiskriminierung festgestellt, seien die Betriebs- und Tarifparteien dazu verpflichtet, die diskriminierende Bezahlung abzustellen und geeignete Anpassungsmaßnahmen zur Beseitigung der Entgeltdiskriminierung zu ergreifen. Dazu solle eine Einigungsstelle für Entgeltgleichheit gebildet werden. Sie sei wie bei anderen betrieblichen Einigungsstellenverfahren nach dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) beziehungsweise dem Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) einzusetzen, um die Entgeltdiskriminierung zu beenden. Die Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten der Betriebe seien am Verfahren zu beteiligen.
4. Stelle sich bei der betrieblichen Prüfung heraus, dass die Entgeltdiskriminierung auf tarifvertraglichen Regelungen beruhe, die gleichwertige Arbeit unterschiedlich bewerteten, seien zur Änderung dieser Regelungen nur die Tarifvertragsparteien selbst befugt. Bis die Tarifvertragsparteien die diskriminierenden Regelungen durch diskriminierungsfreie ersetzt hätten, sei die Einigungsstelle zu berechtigen, bei Gericht eine einstweilige Regelung zu beantragen, nach der für die Beschäftigten der durch die Diskriminierung benachteiligten Gruppe die günstigeren Regelungen anzuwenden seien.
5. Das Ergebnis der eigenverantwortlichen Überprüfung der Tarifverträge durch die Tarifvertragsparteien könne bezüglich der Beachtung der gesetzlichen Entgeltdiskriminierungsverbote inhaltlich kontrolliert werden. Zu diesem Zweck würden unter Wahrung der Tarifautonomie die Befugnisse der ADS in § 28 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) so erweitert, dass ihr der Gerichtsweg eröffnet werde. Auch für die Überprüfung der

Entgeltgleichheit in betriebsratslosen Betrieben könne die ADS gleichermaßen tätig werden. Ihr seien alle erforderlichen Unterlagen auf Verlangen auszuhändigen.

6. Betriebs- und Personalräte erhielten ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht bei der Durchführung von betrieblichen Maßnahmen im Sinne der tatsächlichen Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern. Komme zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat keine Einigung zustande, entscheide die Einigungsstelle.

7. Um effektiven Rechtsschutz zu gewähren, sei für Klagen wegen Entgeltdiskriminierung ein Verbandsklagerecht einzuführen, bspw. in § 23 AGG.

8. Verstöße gegen das Gesetz seien durch Geldbußen in Höhe von bis zu 500.000 Euro zu ahnden.

Zu Buchstabe b

In ihrem Antrag stellt die Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN einleitend fest, dass Frauen auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt seien. Im Durchschnitt verdienten sie 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. So betrage etwa der Lohnunterschied zwischen einer Erzieherin und einem Kfz-Mechaniker nach 40 Jahren, berechnet nach dem Lohnspiegel der Hans-Böckler-Stiftung, rund 211.000 Euro. Auf diese Weise würden Frauen auf dem Arbeitsmarkt mittelbar diskriminiert.

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 würden. Ziel des Gesetzes sei es, so formuliere es das Gesetz selbst, „unmittelbare und mittelbare Entgeltdiskriminierung wegen des Geschlechts zu beseitigen“. Die im Gesetz verankerten Maßnahmen seien jedoch nicht geeignet, 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. Für tarifgebundene und tarifynwendende Betriebe würden Sonderregelungen gelten mit der Konsequenz, dass Benachteiligungen bei der Eingruppierung nicht aufgedeckt werden könnten. Zudem bleibe das betriebliche Prüfverfahren, mit dem die Entgeltregungen, die verschiedenen gezahlten Entgeltbestandteile und deren Anwendung auf die Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebotes überprüft werden sollten, unverbindlich und auch wirkungslos, denn es fehlt 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 ermöglicht werden

- durch die Einführung einer Verbandsklage für Verbände, die sich für die Gleichstellung von Frauen und Männern einsetzen, sowie Betriebsräten und Gewerkschaften, auch ohne in eigenen Rechten verletzt zu sein; und
- durch Gruppen von Arbeitnehmerinnen selbst oder vertreten durch einen Verband.

Der Deutsche Bundestag solle die Bundesregierung daher auffordern, das Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern (Entgelttransparenzgesetz) durch effektive, zielgerichtete Instrumente zur Herstellung von Entgeltgleichheit zu erweitern, insbesondere indem mehr Frauen Zugang zum individuellen Auskunftsanspruch erhielten, der Geltungsbereich des Gesetzes ausgeweitet werde und die bestehenden Prüfverfahren zertifiziert und verbindlich würden. In einem ersten Schritt solle die Bundesregierung durch die Anwendbarkeit des Gruppenverfahrens und Einführung eines Verbandsklagerechts das Gesetz unter Berücksichtigung folgender Eckpunkte effektiver gestalten:

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

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

3) Betroffene Beschäftigte könnten eigene Ansprüche in einem elektronischen Klageregister anmelden. Dabei sei die Anonymität der Anmelderin gegenüber dem Arbeitgeber und der Öffentlichkeit zu gewährleisten. Das rechtskräftige Feststellungsurteil entfalte in einem Folgeprozess Bindungswirkung zwischen Arbeitgeber und Anmelderin. Im Übrigen würden die Regelungen des Gruppenverfahrens gelten.

### III. Stellungnahmen der mitberatenden Ausschüsse

Zu Buchstabe a

Der **Ausschuss für Recht und Verbraucherschutz** hat in seiner 42. Sitzung am 20. März 2019 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 die Ablehnung des Antrags auf Drucksache 19/1005 empfohlen.

Der **Ausschuss für Wirtschaft und Energie** hat in seiner 33. Sitzung am 20. März 2019 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 die Ablehnung des Antrags auf Drucksache 19/1005 empfohlen.

Der **Ausschuss für Arbeit und Soziales** hat in seiner 40. Sitzung am 20. März 2019 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 die Ablehnung des Antrags auf Drucksache 19/1005 empfohlen.

Zu Buchstabe b

Der **Ausschuss für Recht und Verbraucherschutz** hat in seiner 42. Sitzung am 20. März 2019 mit den Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU, SPD, AfD und FDP gegen die Stimmen der Fraktionen DIE LINKE. und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN die Ablehnung des Antrags auf Drucksache 19/1192 empfohlen.

Der **Ausschuss für Wirtschaft und Energie** hat in seiner 33. Sitzung am 20. März 2019 mit den Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU, SPD, AfD und FDP gegen die Stimmen der Fraktionen DIE LINKE. und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN die Ablehnung des Antrags auf Drucksache 19/1192 empfohlen.

Der **Ausschuss für Arbeit und Soziales** hat in seiner 40. Sitzung am 20. März 2019 mit den Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU, SPD, AfD und FDP gegen die Stimmen der Fraktionen DIE LINKE. und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN die Ablehnung des Antrags auf Drucksache 19/1192 empfohlen.

### IV. Beratungsverlauf und Beratungsergebnisse im federführenden Ausschuss

#### 1. Abstimmungsergebnis

Der **Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend** empfiehlt 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 die Ablehnung des Antrags auf Drucksache 19/1005.

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

#### 2. Inhalt der Ausschussberatung

Der Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend hat zu den Vorlagen in seiner 27. Sitzung am 18. März 2019 eine öffentliche Anhörung durchgeführt.

In der Anhörung wurden folgende Sachverständige gehört:

- Dr. Christina Boll, Hamburgisches WeltWirtschaftsInstitut
- Claudia Große-Leege, Verband deutscher Unternehmerinnen e. V. (VdU), Berlin
- Steven Haarke, Handelsverband Deutschland – HDE e. V., Berlin
- Dr. Andrea Jochmann-Döll, GEFA Forschung + Beratung, Essen
- Anja Klie, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), Berlin
- Gisela Ludewig, Deutscher Juristinnenbund e. V. (djb), Berlin
- Dr. Lena Oerder, silberberger.lorenz.towara, Kanzlei für Arbeitsrecht, Düsseldorf
- Prof. Dr. Heide Pfarr, Kassel.

Wegen der Ergebnisse der Anhörung wird auf das Wortprotokoll der Sitzung vom 18. März 2019 verwiesen.

Der Ausschuss hat die Vorlagen in seiner 28. Sitzung am 20. März 2019 abschließend beraten.

Hierzu lag ihm ein Stellungnahmeersuchen des Petitionsausschusses gemäß § 109 Absatz 1 Satz 2 GO-BT zu einer Petition vor.

In der Petition werden die ungenügenden Bemühungen der Politik zur Beseitigung der weiterhin bestehenden Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern kritisiert. Der Petent schlägt deshalb vor, die Diäten weiblicher Abgeordneter um 21 Prozent zu erhöhen und diese Erhöhung Zug um Zug gegen eine entsprechende Verringerung des „Gender Pay Gap“ wieder abzutragen.

Die **Fraktion DIE LINKE**. führte aus, dass sich in den Berichten, die die weltweite Armut zum Gegenstand hätten, zeige, dass im weltweiten Vergleich Frauen deutlich weniger Lohn bekämen als Männer und dies ein nicht unerheblicher Grund für die zunehmende Konzentration von Armut und Reichtum sei. Neun von zehn Milliarden seien Männer. Besitz und Vermögen würden sich in den Händen von Männern konzentrieren. In Deutschland sei seit Jahren die Lohnlücke von 21 Prozent zu beobachten. Diese Lücke schließe sich im Laufe der Jahrzehnte extrem langsam, sodass man eigentlich von einer Stagnation sprechen könne. Dies sei überhaupt nicht zufriedenstellend. Der vorliegende Antrag, über den nicht zum ersten Mal gesprochen werde, sei auch schon ein Jahr alt und ist nach wie vor aktuell. Es sei wünschenswert, nächstes Jahr eine andere Situation zu haben. Das Instrumentarium zur Bekämpfung von Lohnungerechtigkeit müsse ein vielschichtiges sein. Bekanntermaßen könne man nicht nur mit einem Hebel ansetzen. Das eben verabschiedete Lohntransparenzgesetz sei unzureichend und habe höchst symbolische Qualität. Der Ansatz dieses Instruments sei fast schon zynisch, indem man Frauen sage, dass es damit vorangehe. Denn nach wie vor seien Frauen in der Verantwortung, sich Informationen zu beschaffen, und müssten dann alleine losziehen und gegen die Lohndiskriminierung gerichtlich vorgehen. Und auch nur dann, wenn der Betrieb mindestens 200 Beschäftigte habe, da andernfalls gar nichts beansprucht werden könne. Das sei kein hinreichendes Instrument. Deshalb werde, insbesondere was das Transparenzgesetz angehe, eine deutliche Nachstellung gefordert. Es werde ein Verbandsklagerecht gefordert, um ein in der Realität und in der Praxis in den Betrieben wirksames Instrument zu bekommen. Darüber hinaus seien noch weitere Maßnahmen erforderlich. Das betreffe etwa das Ehegattensplitting, das für die gleiche Entlohnung von Männern und Frauen nicht förderlich sei. Das betreffe auch die beitragsfreie Mitversicherung des in der Regel weiblichen Ehepartners.

Die **Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN** führte aus, dass am diesjährigen „Equal Pay Day“, an dem auch die Anhörung stattgefunden habe, eine Veranstaltung vor dem Brandenburger Tor mit vielen Teilnehmern und Verbänden, die sich seit vielen Jahren schon für eine gerechte Entlohnung von Frauen und Männern und gegen die strukturelle Diskriminierung, die ja immer noch existiere, stattgefunden habe. Diese Veranstaltung finde seit 13 Jahren statt. Und es seien die immer gleichen Forderungen, die gestellt würden. Und der Frust sei zum einen bei denen, die da kämpften. Zum anderen seien aber auch viele Frauen in diesem Land frustriert, weil sie sich die Frage stellten, wann denn die Hebel politisch so gestellt würden, um diese Diskriminierung zu beseitigen. Interessanterweise sei in der Anhörung von den Vertreterinnen aus der Wirtschaft gesagt worden, dass die Maßnahme, die in der letzten Wahlperiode ergriffen worden sei, mit dem Entgelttransparenzgesetz, weitestgehend keine Wirkung zeige. Die Zielsetzung dieses Gesetzes, gegen die Lohndiskriminierung beizutragen, werde sich nicht erfül-

len. Im vorgelegten Antrag würden Maßnahmen vorgeschlagen. Das kaum in Anspruch genommene Auskunftsrecht reiche nicht. Verantwortlich dafür sei die Situation von Frauen in Unternehmen, die ein Auskunftsrecht so nicht in Anspruch nehmen wollten, weil es auch nicht zu einem Ergebnis führe. Zwar sei es schön zu wissen, dass weniger verdient werde. Es stehe kein Hebel zur Verfügung, um tatsächlich eine Lohngerechtigkeit zu erreichen. Erforderlich sei daher eine andere Möglichkeit. Hier wäre ein Verbandsklagerecht oder ein Gruppenverfahren ein gangbarer Weg. Beim Entgelttransparenzgesetz sei so kleinschrittig vorgegangen und wenig erreicht worden. Weiterer Frust sei vorprogrammiert. Es reiche auch nicht, über die Rahmenbedingungen zu sprechen. So sei in der Anhörung sehr deutlich gesagt worden, dass das Ehegattensplitting tatsächlich eine Hürde sei, die abgebaut werden müsse, damit Frauen einen Anreiz für den Arbeitsmarkt bekämen. Die freiwillige Mitversicherung, die Konstruktion von Minijobs, die Infrastruktur für die Kinderbetreuung seien alles wichtige Rahmenbedingungen, aber die Arbeitgeber seien damit nicht aus der Verantwortung entlassen. Was spreche dagegen, gleichwertige Entlohnung für gleichwertige Arbeit zu zahlen und entsprechende Instrumente einzuführen? Der Antrag enthalte konkrete Maßnahmen, aber es müsse politisch weitergegangen werden und mit der Wirtschaft müssten andere Absprachen getroffen werden. Die Frauen verdienten mehr.

Die **Fraktion der CDU/CSU** meint, mit einem Gesetzentwurf seien nicht alle Probleme wie Mindestlohn, Milliardärstruktur und Armut in der Welt zu lösen. Gleichwohl sei die Situation unbefriedigend. Aber ein Verbandsklagerecht würde nicht wirklich helfen, sondern nur eine Vielzahl von Maßnahmen. Und wegen ihrer Eigenschaft als Arbeitgeberin und Arbeitgeber könne da auch jede Abgeordnete und jeder Abgeordneter selbst agieren. Die Evaluation des Gesetzes mache darüber hinaus nur Sinn, wenn das Gesetz eine bestimmte Zeit in Kraft war. Es sei noch kein Jahr in Kraft. Und der Auskunftsanspruch gelte auch erst seit dem 1. Januar 2019. Die Fraktion wehre sich auch deswegen gegen das Verbandsklagerecht, weil ein Auskunftsrecht nicht zwangsläufig in eine Klage münden müsse. Eine Korrektur und eine Einigung könnten auch anders erreicht werden. Die Anträge würden keine substantiellen Verbesserungen enthalten und würden daher abgelehnt. Um etwas zu verändern, müsste viel früher angefangen werden. Mädchen müssten von Anfang an in Bildung und Empowerment gestärkt werden. Das Verbandsklagerecht werde auch deshalb abgelehnt, weil ein Individualrechtsschutz die Einzelfallprüfung nicht ersetzen könne und auch nicht geglaubt werde, dass damit eine echte Verbesserung zu schaffen sei. Am kommenden Freitag werde eine Debatte zu diesem Thema im Deutschen Bundestag stattfinden.

Die **Fraktion der AfD** führte aus, dass man sich dem Thema des „Gender Pay Gap“ auf wissenschaftliche oder ideologische Art nähern könne. Unter wissenschaftlichen Gesichtspunkten zeige der Vergleich der Gehälter aller berufstätigen Frauen mit denen aller berufstätigen Männer, dass Frauen statistisch 21 Prozent weniger verdienten. Aber eben nicht bei gleicher Arbeit, in den gleichen Berufen, in vergleichbaren Firmen, mit gleicher Berufserfahrung. Darauf komme es an. Werde diese Statistik um die genannten Faktoren bereinigt, bleibe von diesem „Gender Pay Gap“ so gut wie nichts mehr übrig. Wolle man trotzdem an dem Narrativ festhalten, dass es so etwas gäbe, weil wir in einer Welt lebten, in der Frauen von den bösen Männern dominiert würden, könne man das natürlich tun und komme zu anderen Schlüssen. Dies rühre aber aus der Mottenkiste linksgrüner Klassenkampffideologie her. Da sich aber verschiedene Dinge auf normale Weise nicht weiter erklären ließen, würde man sich solcher Hilfskonstruktionen bedienen, wie strukturelle Benachteiligung. Was das genau sein solle, könne auch kaum einer erklären. Zu erklären sei auch nicht, warum Frauen in MINT-Berufen weiterhin unterrepräsentiert sind. Dies liege vielleicht daran, dass Frauen und Männer eben doch nicht grundsätzlich in allen Bereichen gleich denken würden. Wolle man aber unbedingt über strukturelle Benachteiligung nachdenken, könne man auch feststellen, dass es auch für Männer strukturelle Benachteiligung gebe. Man nehme nur mal den Umstand, dass mit großem Pomp 100 Jahre Frauenwahlrecht gefeiert werde und gleichzeitig nebenbei das aktive und passive Wahlrecht für Männer abgeschafft werde. Es werde darauf hingewiesen, dass es keine männlichen Vertreter bei den Gleichstellungsbeauftragten gebe. Bei unvoreingenommener Diskussion würden sich auch noch weitere Indizien für strukturelle Benachteiligungen bei Männern finden. Da es ein sogenanntes „Gender Pay Gap“ bei realistischer Betrachtung gar nicht gebe, brauche es weder ein Verbandsklagerecht noch die Prüfung von Entgeltgleichheit und sonstigen Dingen, die die Wirtschaft nur belasten würden.

Unter Bezugnahme auf die Anhörung im Ausschuss führte die **Fraktion der SPD** aus, dass es sehr interessant gewesen sei, dass insbesondere der Vertreter des Handelsverbandes bestritten habe, dass es in der Branche irgendeine Art von Diskriminierung gebe. Nach den Einzelhandelsstarifverträgen sei festzustellen, dass man nach einer dreijährigen Ausbildung und einer entsprechenden Tätigkeit als Einzelhandelskauffrau/-mann nach sechs Jahren üblicherweise 2.579 Euro verdiene. Währenddessen verdiene ein Handwerker, der üblicherweise ein Mann sei, nach sechs Jahren Tätigkeit 2.897 Euro. Das seien 300 Euro Differenz. Der Buchhalter im Einzelhandel, einer

typischen Frauenbranche, verdiene 2.897 Euro. Das zeige auch das Problem der Frauen- und Männerbranchen. Denn Buchhalter in der Metallindustrie verdienen zwischen 3.000 und 5.000 Euro. Das seien die Diskriminierungen, über die geredet würden: Mittelbare Diskriminierung und unmittelbare Diskriminierung. Man könne das Problem bestreiten. Man könne aber auch überlegen, wie die Dinge geändert werden könnten. Dies könne durch den Gesetzgeber oder die Tarifvertragsparteien geschehen. Die individuell Betroffenen könnten die Dinge nicht verändern. So sei etwa die Erfahrung gemacht worden, dass in einem Fall, in der die Frau exakt die gleiche Tätigkeit wie der Mann ausgeführt habe, die Frau 1.200 Euro weniger verdient und eine dagegen gerichtete Klage verloren habe. Diese Klage sei verloren worden, weil die Richter nicht in der Lage gewesen seien, zwischen Diskriminierungs- und Eingruppierungsklage zu unterscheiden. Die Fraktion sei daher für ein Verbandsklagerecht, damit nicht eine einzelne Frau den Instanzenzug bis zum Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte durchkämpfen müsse. Aber da der Koalitionspartner dagegen sei, gebe es dafür im Parlament keine Mehrheiten. Es sei auch richtig, über das Ehegattensplitting zu reden. Das Thema der Kinderbetreuung sei den Abgeordneten deutlich vor die Füße gekippt worden. Da sei zu schauen, wie weit das „Gute-Kita-Gesetz“ reicht. Das Entgelttransparenzgesetz habe erst angefangen zu greifen. Die für den Sommer 2019 vorgesehene Evaluation sei abzuwarten. Daher seien einige Punkte in den Anträgen auch richtig. Als erstes sei jetzt aber zu evaluieren. Weiterhin müssten dann die Maßnahmen ergriffen werden, die bereits initiiert sind.

Die **Fraktion der FDP** betonte, dass sie sich für eine faire und leistungsgerechte Bezahlung unabhängig vom Geschlecht und einen entsprechenden Diskurs darüber einsetze. Es sei wichtig, dass Gehälter einerseits auch weiterhin im Wettbewerb erwirtschaftet würden, auf der anderen Seite aber auch individuell nach der Tätigkeit bestimmt würden. Das trage zur Leistungs- und Motivationssteigerung am Arbeitsplatz bei. Für die FDP sei das richtig und notwendig.

Eingegangen werden müsse, das hätten die Sachverständigen in der öffentlichen Anhörung bestätigt, auf die Rahmenbedingungen. Die FDP sei der Ansicht, dass eine Verschärfung des Entgelttransparenzgesetzes und die Einführung eines Verbandsklagerechtes mehr Transparenz bewirken und damit einen Fortschritt bedeuten würden. Ursachen für Diskriminierung würden dadurch aber nicht beseitigt. Da müsse man bei den Erwerbsunterbrechungen anfangen und sich fragen, warum so viele Frauen teilzeitbeschäftigt seien, anstelle Vollzeit zu arbeiten. Verantwortlich dafür sei die fehlende Vereinbarkeit von Familie und Beruf, zum Beispiel weil die Kinderbetreuung lückenhaft sei. Es liege an der Betreuungsstruktur vor Ort. Vielleicht seien Kitas und Kindergärten vorhanden, aber bei der Ganztagsbetreuung höre es komplett auf. Da gebe es gar nichts, deshalb könnten viele Frauen nicht voll erwerbstätig sein.

Aus Sicht der FDP sei es wichtig, veraltete Rollenbilder aufzubrechen. Eine Einteilung in Frauen- und Männerberufe sei überholt. Die FDP setze sich dafür ein, dass Männer auch soziale und Frauen auch technische Berufe ergreifen könnten. Es gebe keinen Grund, warum Frauen sich nicht auch für MINT-Berufe entscheiden könnten.

Worum es gehe, sei mehr Flexibilität am Arbeitsplatz. Wichtig und notwendig sei eine Änderung des Arbeitszeitgesetzes zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Darüber hinaus müssten digitale Arbeitsplätze geschaffen werden. Das seien die Ansätze der FDP zum „Equal Pay Day“ und einer leistungsgerechteren und fairen Bezahlung.

Berlin, den 20. März 2019

**Ursula Groden-Kranich**  
Berichterstatlerin

**Leni Breymaier**  
Berichterstatlerin

**Thomas Ehrhorn**  
Berichterstatler

**Nicole Bauer**  
Berichterstatlerin

**Doris Achelwilm**  
Berichterstatlerin

**Ulle Schauws**  
Berichterstatlerin