

Änderungsantrag

der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Ulle Schauws, Kerstin Andreae, Markus Kurth, Brigitte Pothmer, Dr. Wolfgang Strengmann-Kuhn, Katja Dörner, Luise Amtsberg, Dieter Janecek, Sven-Christian Kindler, Maria Klein-Schmeink, Tabea Rößner, Dr. Julia Verlinden, Beate Walter-Rosenheimer, Elisabeth Scharfenberg, Doris Wagner und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

**zu der zweiten Beratung des Gesetzentwurfs der Bundesregierung
– Drucksachen 18/11133, 18/11727, 18/11733 –**

Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen

Der Bundestag wolle beschließen:

1. In Artikel 1 wird nach § 8 folgender § 8a eingefügt:

„§ 8a
Verbandsklage

(1) Der Betriebsrat, eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft oder ein nach Absatz 3 anerkannter Verband (Kläger) können, ohne in ihren Rechten verletzt zu sein, gegen einen Arbeitgeber (Beklagter) Klage auf Feststellung eines Verstoßes gegen das Entgeltgleichheitsgebot nach § 3 oder § 7 erheben.

(2) Soweit Beschäftigte ihre Rechte selbst durch Leistungsklage verfolgen können oder hätten verfolgen können, ist eine Klage nach Absatz 1 nur zulässig, wenn der Kläger geltend macht, dass es sich um einen systematischen Verstoß gegen das Entgeltgleichheitsgebot handelt. Dies ist insbesondere der Fall, wenn eine Vielzahl gleichgelagerter Fälle vorliegt.

(3) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes führt die Liste der nach diesem Gesetz klagebefugten Verbände. Die Liste ist öffentlich bekannt zu machen. Auf Antrag eines Verbandes soll die Antidiskriminierungsstelle die Anerkennung erteilen, wenn der Verband

1. nach seiner Satzung ideell und nicht nur vorübergehend die Gleichstellung von Frauen und Männern fördert,
2. zum Zeitpunkt der Anerkennung mindestens drei Jahre besteht und in diesem Zeitraum im Sinne der Nummer 1 tätig gewesen ist,
3. die Gewähr für eine sachgerechte Aufgabenerfüllung bietet, dabei sind Art

und Umfang seiner bisherigen Tätigkeit, der Mitgliederkreis sowie die Leistungsfähigkeit des Vereins zu berücksichtigen, und

4. gemeinnützige Zwecke im Sinne von § 52 AO verfolgt.

(4) Das Gericht entscheidet über die Eröffnung des Verfahrens durch unanfechtbaren Beschluss und macht Angaben zur Bezeichnung der Parteien, zu den Feststellungszielen sowie eine knappe Darstellung des vorgetragenen Lebenssachverhaltes in einem elektronisch geführten Klageregister öffentlich bekannt. Jeder Beschäftigte kann bis zum Schluss der mündlichen Verhandlung, auf die die Verkündung des Urteils folgt, einen von den Feststellungszielen abhängenden Anspruch zur Eintragung in das Klageregister anmelden. Die Daten der Anmeldung können ausschließlich von der Anmelderin oder dem Anmelder sowie vom zuständigen Gericht eingesehen werden. Beruft sich eine Anmelderin oder ein Anmelder auf das rechtskräftige Feststellungsurteil, so bindet das Feststellungsurteil das zur Entscheidung in einem Rechtsstreit zwischen der Anmelderin oder dem Anmelder und dem Beklagten berufene Gericht.

(5) Durch die Anmeldung im Klageregister wird die Verjährung der Ansprüche nach Absatz 4 Satz 2 gehemmt. Dies gilt auch für Ausschlussfristen, die die schriftliche oder gerichtliche Geltendmachung des Anspruchs vorsehen. Die §§ 204, 209 und 212 BGB gelten entsprechend.

(6) Das Bundesamt der Justiz führt das elektronische Klageregister für Verbandsklagen zur Entgeltgleichheit. Das Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung die näheren Bestimmungen über den Aufbau und den Inhalt des Klageregisters, über die Anmeldung von Ansprüchen im Klageregister sowie über die Datensicherheit und die Barrierefreiheit zu regeln.“

2. Nach Artikel 2 wird folgender Artikel 3 eingefügt:

„Artikel 3

Das Arbeitsgerichtsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Juli 1979 (BGBl. I S. 853, 1036), das zuletzt durch Artikel 19 Absatz 6 des Gesetzes vom 23. Dezember 2016 (BGBl. I S. 3234) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 2 Absatz 1 wird wie folgt geändert:

- a) In Nummer 10 wird der Punkt am Ende durch ein Semikolon ersetzt.
- b) Folgende Nummer 11 wird angefügt:

„11. Rechtsstreitigkeiten nach § 8a Entgelttransparenzgesetz.“

2. In § 48 wird nach Absatz 1a folgender Absatz 1b eingefügt:

„(1b) Für Rechtsstreitigkeiten nach § 8a Entgelttransparenzgesetz ist ausschließlich das Gericht, in dessen Bezirk der Beklagte seinen Sitz hat, zuständig.“

3. Der bisherige Artikel 3 wird Artikel 4.

Berlin, den 28. März 2017

Katrin Göring-Eckardt, Dr. Anton Hofreiter und Fraktion

Begründung

Das Gebot gleichen Entgelts von Frauen und Männern für gleiche und gleichwertige Arbeit ist sowohl europarechtlich verankert als auch verfassungsrechtlich verbürgt. Die sog. bereinigte Entgeltlücke beträgt jedoch nach wie vor 7 Prozent. Der Grundsatz der Lohngleichheit ist insofern keinesfalls gesellschaftliche Realität.

Die in dem vorliegenden Gesetzentwurf der Bundesregierung vorgeschlagenen Maßnahmen sind nicht geeignet, Lohndiskriminierung zu beenden. Entgelttransparenz wirkt nicht gezielt darauf hin, gleichen Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit für alle zu erreichen. Frauen, die gegen Entgeltdiskriminierung vorgehen wollen, werden weiterhin auf den individuellen Klageweg verwiesen. Der Gesetzentwurf schafft auch nur sehr eingeschränkt Transparenz. 60 Prozent der Frauen werden gar nicht erst erreicht, da diese in Unternehmen mit unter 200 Beschäftigten arbeiten. Es gelten Sonderregelungen für tarifgebundene und tarifanwendende Betriebe mit der Konsequenz, dass Benachteiligungen bei der Eingruppierung nicht aufgedeckt werden können. Zudem bleibt das betriebliche Prüfverfahren unverbindlich und auch wirkungslos, denn es fehlt die Vorgabe, zertifizierte Verfahren anzuwenden.

Um dem Gebot der Entgeltgleichheit zur Durchsetzung zu verhelfen, sieht der Änderungsantrag daher die Einführung einer Verbandsklage vor. Diese ermöglicht es Verbänden, die sich für die Gleichstellung von Frauen und Männern einsetzen, Betriebsräten sowie Gewerkschaften gegenüber einer Arbeitgeberin/einem Arbeitgeber einen Verstoß gegen das Entgeltgleichheitsgebot gerichtlich feststellen zu lassen, ohne in eigenen Rechten verletzt zu sein.

Durch die Einführung einer derartigen Verbandsklagebefugnis wird dem Problem begegnet, dass Frauen, die von Lohndiskriminierung betroffen sind, häufig davor zurückschrecken, ihre Ansprüche gegenüber der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber durchzusetzen. Fehlende finanzielle Mittel und die Tatsache, dass der Arbeitgeber über größere Ressourcen an Zeit und Energie verfügt, erweisen sich als Zugangsbarriere zu Rechtsschutzinstitutionen und führen zu einem Defizit bei der Durchsetzung bestehenden Rechts.

Daneben sprechen auch prozessökonomische Gründe für die Einführung einer Verbandsklage: 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.

Ansprüche einzelner Frauen auf Schadensersatz wegen einer diskriminierenden Entlohnungspraxis sind nach wie vor im Individualverfahren durchzusetzen. Den im Verbandsverfahren getroffenen Feststellungen kann jedoch erhebliche Bedeutung zukommen: Der Änderungsantrag sieht vor, dass in Verbandsverfahren nach diesem Gesetz Angaben zur Parteienbezeichnung, zu den Feststellungszielen sowie dem vorgetragenen Lebenssachverhalt in einem neu zu schaffenden elektronischen Klageregister öffentlich bekannt zu machen sind. Beschäftigte können einen Anspruch, der von den Feststellungszielen der Verbandsklage abhängt, in dem Klageregister anmelden. Die in dem Verbandsverfahren mit dem Feststellungsurteil getroffenen Feststellungen entfalten dann auch in einem Folgeprozess zwischen der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber und der betroffenen Frau Bindungswirkung, sofern sich diese auf die Bindungswirkung beruft.

Um sicherzustellen, dass lediglich seriöse Verbände, die über die nötigen Ressourcen und die notwendige Expertise verfügen, ein Verbandsverfahren einleiten können, sieht der Änderungsantrag detaillierte Kriterien vor, die erfüllt sein müssen, damit von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes eine Anerkennung als klagebefugt erteilt wird.

Das elektronische Klageregister für Verbandsklagen nach diesem Gesetz wird beim Bundesamt für Justiz geführt. Das Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz wird ermächtigt, die näheren Regelungen über den Aufbau und den Inhalt des Registers sowie über die Anmeldung von Ansprüchen zu regeln.

Zuständig für die Entscheidung über Verbandsklagen nach dem Entgelttransparenzgesetz sind die Gerichte für Arbeitssachen.

Die Verbandsklage nach dem Entgelttransparenzgesetz ersetzt keine Reform des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Im AGG besteht nach wie vor Reformbedarf (vgl. BT-Drs. 18/9055)

