



# **Die Prüfung von Entgeltgleichheit aus rechtlicher Sicht**

**Dr. Karin Tondorf**

**HBS-Workshop für Multiplikator/innen**



## Übersicht:

1. Was wird geprüft? Was nicht?
2. Warum setzt die Prüfung am Recht an?
3. Welche Rechtsgrundlagen sind wichtig?
4. Wenn sich ein Diskriminierungsverdacht bestätigt ...- die Rechtsfolgen



## Was wird geprüft?

**Diskriminierung  
beim Entgelt  
aufgrund des Geschlechts**

Geprüft wird **nicht** Diskriminierung bei der Beschäftigung (Einstellung, Aufstieg, Arbeitsbedingungen), obgleich auch diese Diskriminierung indirekt zu geringerem Einkommen von Frauen führt.

# Was wird geprüft?



Zwei unterschiedliche (Rechts-) Bereiche

Diskriminierungsverbot  
beim Entgelt

Diskriminierungsverbot  
beim Zugang zur Beschäftigung,  
zur Berufsbildung, zum  
beruflichen Aufstieg,  
bei Arbeitsbedingungen

eg-check.de

www.eg-check.de

## Was wird geprüft?



Unmittelbare  
Entgelt-  
diskriminierung

- erkennbar am Geschlechtsbezug,
- meist durch betriebliche Praxis verursacht

Mittelbare  
Entgelt-  
diskriminierung

- durch neutral formulierte Regelungen verursacht (TV, BV/DV, Gesetze), die unterschiedlich auf Frauen u. Männer wirken

Wird gleiche Arbeit gleich bezahlt?



Kaufmännische  
Assistentin  
2.500€



Kaufmännischer  
Assistent  
2.700€

Ist unsere Arbeit gleich viel wert?



Küchenleitung  
Tarif: 3.750€

Werkstatteleitung  
Tarif: 3.900€

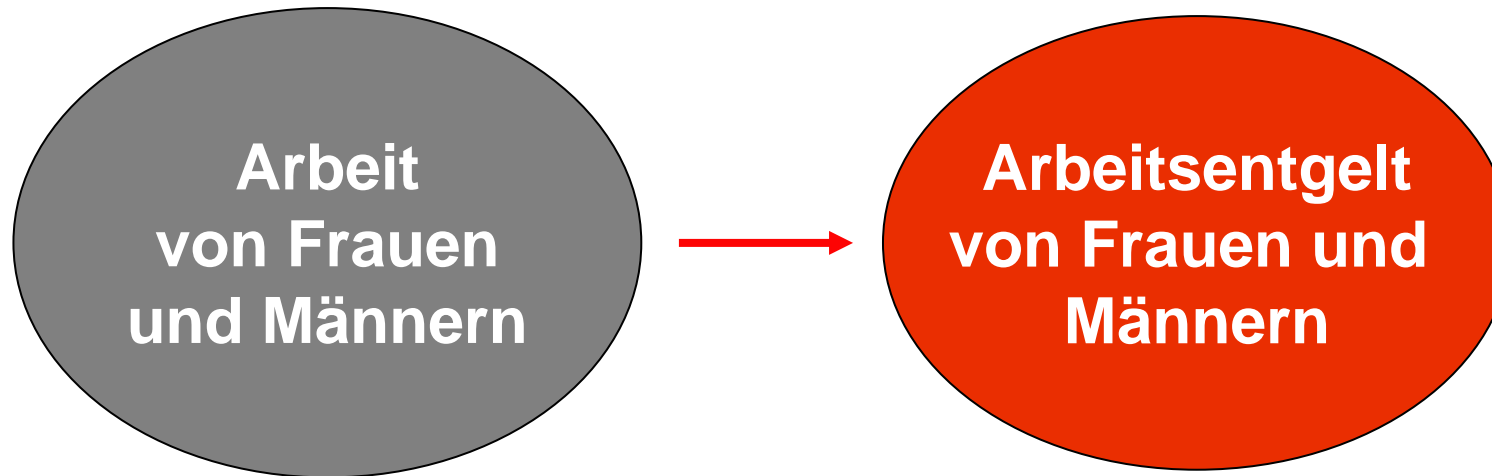
## Was wird geprüft?



Die Kurzformel:  
„Gleiches Entgelt für gleiche Arbeit“  
verschweigt den Rechtsanspruch des  
gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit.

Aus dem Koalitionsvertrag der Regierungsparteien:  
*„Wir wollen das Prinzip „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ für Frauen und Männer umsetzen und damit die Entgeltungleichheit überwinden.“*

## Was wird geprüft?



- gleiche Arbeit = identische, gleichartige Tätigkeit (Stelle)
- gleichwertige Arbeit = andere Arbeit, jedoch in Bezug auf die Anforderungen/Belastungen von gleichem Wert

Betrachtet wird prinzipiell die Tätigkeit, **nicht** die Person.  
Ausnahme: Leistung, jedoch bezogen auf den Arbeitsplatz.

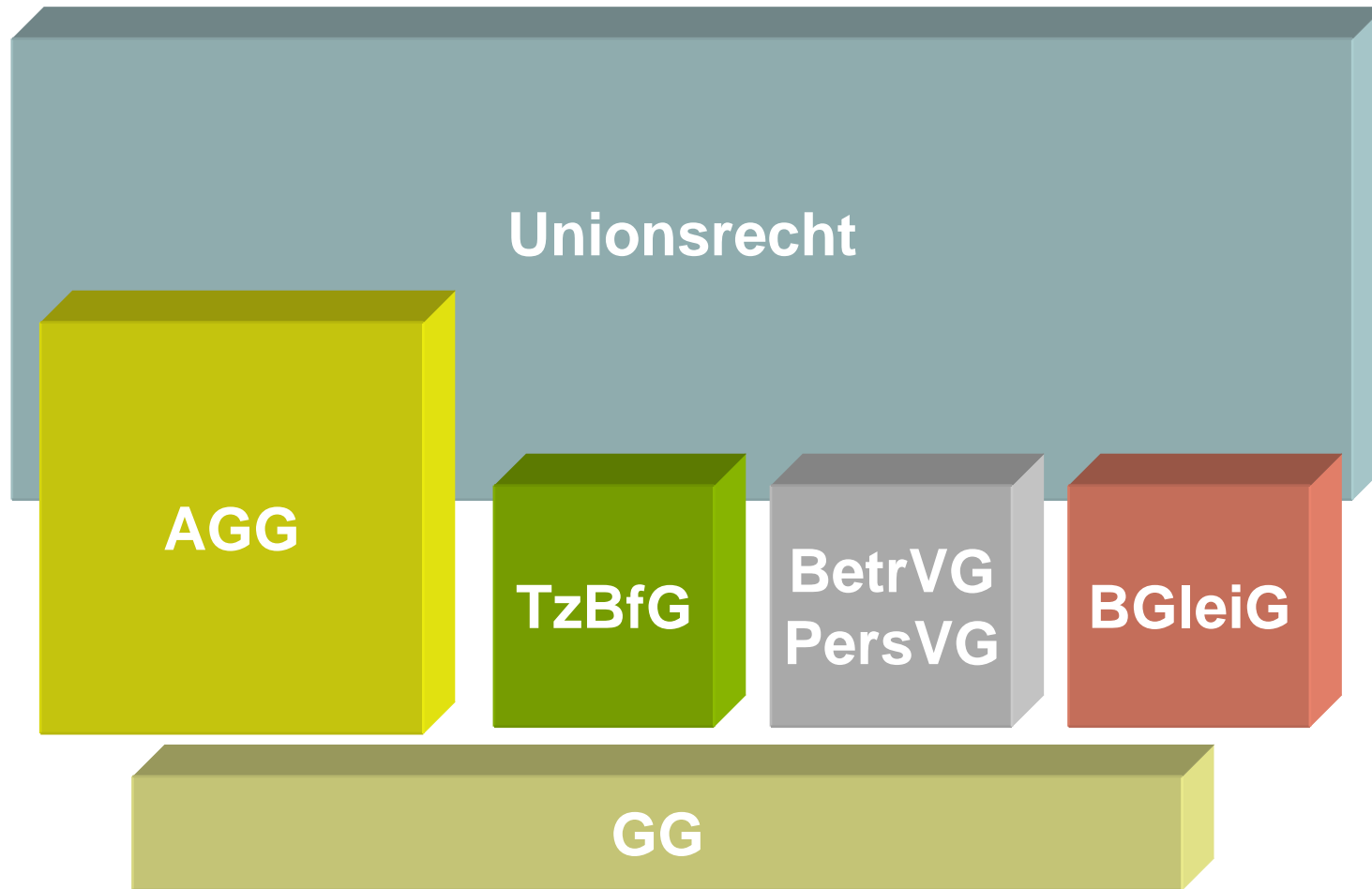
# Warum setzt die Prüfung am Recht an?



## Das Recht

- begründet individuelle Rechtsansprüche von Arbeitnehmer/innen,
- regelt Pflichten von Arbeitgebern, Tarif- und Betriebsparteien,
- eröffnet Handlungsmöglichkeiten für BR/PR und Gleichstellungsbeauftragte,
- ermöglicht zuverlässige Ergebnisse für Anpassungen beim Entgelt – für Betroffene und Arbeitgeber.

# Welche Rechtsgrundlagen sind wichtig? (Überblick)



## Welche Rechtsgrundlagen sind wichtig?



Das AGG ist im Sinne des Unionsrechts auszulegen.  
Daher muss es bei der Prüfung hinzugezogen werden.

### Unionsrecht zum Entgelt (Überblick):

- Grundrechtecharta Art. 23
- Artikel 157 AEUV (ex-Art. 141 EG)
- Genderrichtlinie 2006/54/EG
- EuGH-Entscheidungen

# Welche Rechtsgrundlagen sind wichtig?



## Unionsrecht

### Grundrechtecharta Art. 23:

*„Die Gleichheit von Männern und Frauen ist in allen Bereichen einschließlich der Beschäftigung, der Arbeit und des Arbeitsentgeltes sicherzustellen.“*

# Welche Rechtsgrundlagen sind wichtig?



## Unionsrecht

### Art. 157 AEUV\* (ex-Artikel 141 EG):

(1) verpflichtet die Mitgliedstaaten, den Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicherzustellen.

(2) definiert „Entgelt“:  
die üblichen Grundentgelte sowie alle sonstigen Vergütungen in bar oder in Sachleistungen

(3) präzisiert Diskriminierungsfreiheit bei Lohnformen:  
a) bei Akkordlohn: Festsetzung der gleichen Maßeinheit  
b) bei Zeitlohn: bei gleichem Arbeitsplatz gleich

\* Vertrag zur Arbeitsweise der Europäischen Union

## Welche Rechtsgrundlagen sind wichtig?



### Unionsrecht

#### Genderrichtlinie 2006/54/EG, Art. 4 Satz 1

*„Bei gleicher Arbeit oder bei einer Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, wird mittelbare und unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in Bezug auf sämtliche Entgeltbestandteile und -bedingungen beseitigt.*

*Insbesondere wenn zur Festlegung des Entgelts ein System beruflicher Einstufung verwendet wird, muss dieses System auf für männliche und weibliche Arbeitnehmer gemeinsamen Kriterien beruhen und so beschaffen sein, dass Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts ausgeschlossen werden.“*

# Welche Rechtsgrundlagen sind wichtig?



## Unionsrecht

- EuGH-Entscheidungen legen den Grundsatz der Entgeltgleichheit aus:



- Das Entgeltsystem muss durchschaubar sein.
- Kriterien der Entgeltdifferenzierung müssen
  - für die Arbeit/Leistung von Bedeutung,
  - diskriminierungsfrei ausgewählt und ausgelegt und
  - diskriminierungsfrei gewichtet sein.
- Das Entgeltsystem darf insgesamt nicht diskriminieren.

## Kaufmännische Assistenz



### Entgelt März 2010:

---

Grundentgelt	2.500 €
+ Zulage Stufe 3	200 €
Leistungsprämie für 2009	500 €

---

Gesamt 3.200 €

### Entgelt März 2010:

---

Grundentgelt	2.700 €
+ Zulage Stufe 4	300 €
Leistungsprämie für 2009	200 €

---

Gesamt 3.200 €

## Welche Rechtsgrundlagen sind wichtig?



### Unionsrecht

- **EuGH-Entscheidung**  
(vom 17.5.1990 „Barber“):  
Jeder Entgeltbestandteil ist gesondert zu prüfen.

Bei pauschaler Betrachtung ließe sich die Ursache der Entgeltdiskriminierung nicht erkennen und nicht beseitigen.

D.h. ein gleich hohes Gesamtentgelt von Frauen und Männern ist nicht als Diskriminierungsfreiheit zu deuten.

## Welche Rechtsgrundlagen sind wichtig?



Der Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche und gleichwertige Arbeit ist im AGG **nicht** zu finden.



Allgemeines  
Gleichbehandlungs-  
gesetz

→ *„Benachteiligungen ...sind unzulässig in Bezug auf ... Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschl. Arbeitsentgelt“ (§ 2, Abs. 1, Satz 2)*

→ *„Eine Vereinbarung einer geringeren Vergütung für gleiche oder gleichwertige Arbeit ... wird nicht dadurch gerechtfertigt, dass ... besondere Schutzvorschriften bestehen.“ (§ 8 Abs. 2)*

# Welche Rechtsgrundlagen sind wichtig?



Teilzeit- und  
Befristungsgesetz

Teilzeitbeschäftigten ist Arbeitsentgelt oder eine andere geldwerte Leistung **mindestens** zeitanteilig zu gewähren. (§ 4 Abs. 1 TzBfG)

Jedoch volle Zahlung bei:  
soziale Zulagen, Erschwerniszuschlägen,  
Prämien für Betriebstreue, ...  
Der Zweck der Zahlung ist entscheidend.  
Gleiches gilt für befristet Beschäftigte.

# Welche Rechtsgrundlagen sind wichtig?



Der Grundsatz des gleichen Entgelts ist im BetrVG/in PersVG'en **nicht** zu finden.



Betriebsverfassungsgesetz  
Personalvertretungsgesetze (Bund/Länder)



## Handlungsansätze für Betriebs-/Personalräte:

- Überwachung der Einhaltung des AGG, TzBfG...
- Gleichstellung fördern (Initiativrecht)
- Einsichtsrecht in Lohn- und Gehaltslisten
- Unterrichtung seitens des AG über Stand der Gleichstellung (Betriebsversammlung)
- Informationspflichten des AG bei Personalplanung
- Mitbestimmung bei Ein- und Umgruppierung
- Mitbestimmung bei Entlohnungsfragen
- Klagerecht bei groben Verstößen des AG (BetrVG) durch BR oder **Gewerkschaft**

## Welche Rechtsgrundlagen sind wichtig?



Der Grundsatz des gleichen Entgelts ist in den Gleichstellungsgesetzen (Bund/Länder) **nicht** zu finden.



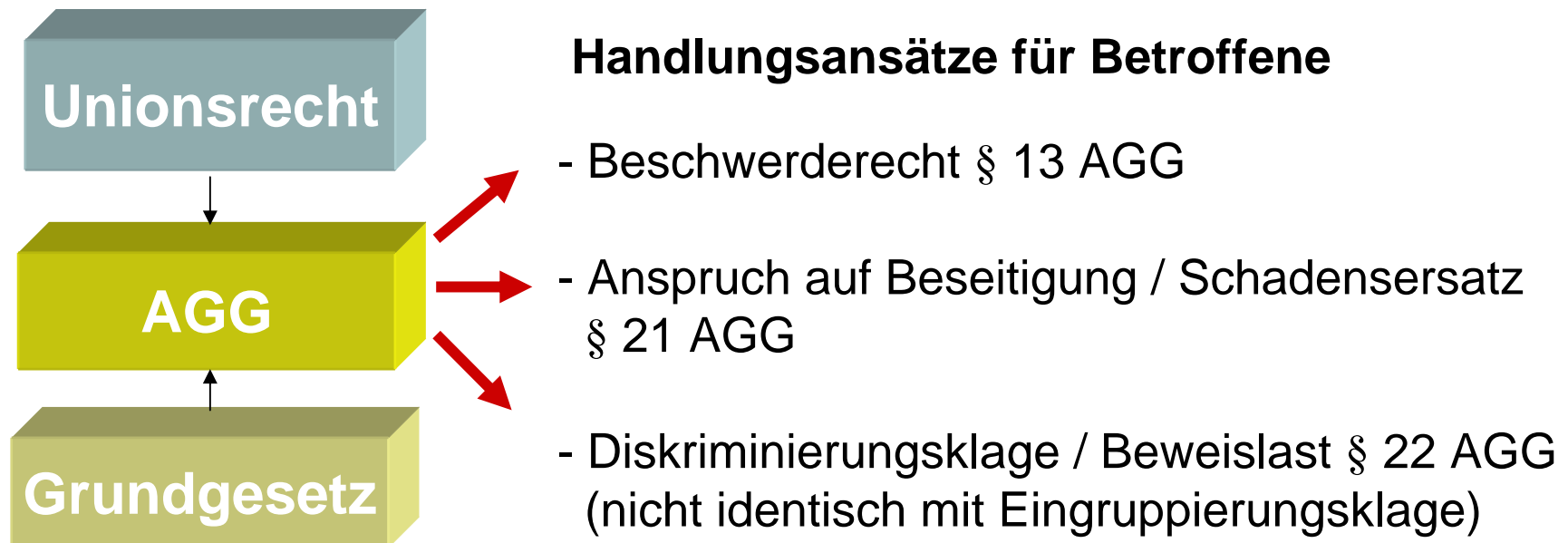
### Handlungsansätze Gleichstellungsbeauftragte

- Überwachung der Einhaltung des AGG, TzBfG...
- Informationsrecht – Vorlage erforderlicher Daten
- Mitwirkung bei personellen Angelegenheiten
- Einspruchsrecht bei Verstößen gegen AGG ...

# Welche Rechtsgrundlagen sind wichtig?



Potentiell Betroffene und ihre Rechtsberatungen sollten das Unionsrecht hinzuziehen und sich darauf berufen.



## Welche Rechtsgrundlagen sind wichtig?



- Solange es kein Gesetz zur verbindlichen Prüfung und Beseitigung von Entgeltdiskriminierung gibt, muss mit den genannten rechtlichen Normen gearbeitet werden.
- Ein Gesetz zur Durchsetzung von Entgeltgleichheit ist weiterhin notwendig.
- An geeigneten Prüfinstrumenten wird es jedenfalls nicht mangeln.


## Wenn sich ein Diskriminierungsverdacht bestätigt ...



... trägt der einzelne Arbeitgeber immer das Risiko  
– auch bei diskriminierenden Tarifbestimmungen.

Notwendige Maßnahmen - je nach Ursache der Ungleichbehandlung:

- z.B. Änderung der diskriminieren Betriebs-/Dienstvereinbarung
- z.B. Nichtanwendung einer diskriminierenden Tarifbestimmung
- Nachzahlung und zukünftige Entlohnung:
  - bei betrieblicher Lösung – Ist der Anspruch voll durchsetzbar?
  - bei erfolgreicher Klage: Immer Angleichung nach oben!
  - bei tariflicher Neuregelung – Anpassungsplan ist erforderlich, Ggf. mit dem Risiko der Verschlechterung für bisher Begünstigte.

Entgeltgleichheit prüfen mit **eg=** **check**

Herzlichen Dank!

[www.eg-check.de](http://www.eg-check.de)