

Rechtsnormen zu Entgeltgleichheit - europäisches und deutsches Recht



Inhalte	Bestimmungen im Wortlaut
Gebot des gleichen Entgelts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit	<p>Artikel 157 AEUV (ex-Artikel 141 EG) (1) Jeder Mitgliedstaat stellt die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicher.</p> <p>(2) ... Gleichheit des Arbeitsentgelts ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bedeutet,</p> <ul style="list-style-type: none">a) dass das Entgelt für eine gleiche nach Akkord gezahlte Arbeit aufgrund der gleichen Maßeinheit festgesetzt wird,b) dass für eine nach Zeit bezahlte Arbeit das Entgelt bei gleichem Arbeitsplatz gleich ist.
Definition „Entgelt“ Diskriminierungsverbote beim Entgelt	<p>Richtlinie 2006/54/EG Artikel 2 Begriffsbestimmungen: e) „Entgelt“ die üblichen Grund- oder Mindestlöhne und –gehälter sowie alle sonstigen Vergünstigungen, die der Arbeitgeber aufgrund des Dienstverhältnisses dem Arbeitnehmer mittelbar oder unmittelbar als Geld oder Sachleistung zahlt;</p> <p>Artikel 4 Diskriminierungsverbot 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.</p> <p>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.</p>

	<p>Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)</p> <p>§ 2 Anwendungsbereich (1) Benachteiligungen aus einem in § 1 genannten Grund sind nach Maßgabe dieses Gesetzes unzulässig in Bezug auf 2. Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschl. Arbeitsentgelt</p> <p>§ 3 Begriffsbestimmungen (1) Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor.</p> <p>(2) Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.</p> <p>§ 8 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen beruflicher Anforderungen (2) Die Vereinbarung einer geringeren Vergütung für gleiche oder gleichwertige Arbeit wegen eines in § 1 genannten Grundes wird nicht dadurch gerechtfertigt, dass wegen eines in § 1 genannten Grundes besondere Schutzvorschriften bestehen.</p>
<p>Diskriminierungs- verbot beim Entgelt wegen Teilzeitarbeit und Befristung des Arbeitsvertrages</p>	<p>§ 4 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)</p> <p>(1) ... Einem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer ist Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers entspricht.</p> <p>Entsprechendes gilt für befristet Beschäftigte</p>

Quelle: Tondorf, Karin; Jochmann-Döll, Andrea; Stand: März 2010