



Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit

EU-Rechtsrahmen und EuGH-Rechtsprechung

ERA-Tagung „EU-Gleichstellungsrecht“, Budapest, 6.-7. Oktober

Von Nicola Braganza

Rechtsanwältin

Garden Court Chambers

London, Vereinigtes Königreich

6.-7. Oktober 2016



Diese Ausbildungsmaßnahme wird im Auftrag der Europäischen Kommission im Rahmen des Gemeinschaftsprogramms für Beschäftigung und Soziale Solidarität – PROGRESS (2007-2013) umgesetzt.

GLEICHE CHANCEN FÜR JUNGEN UND MÄDCHEN?

Diese Babys werden mit gleichen Chancen geboren, aber die Ausbildungs- und Berufsperspektiven sind für Jungen und Mädchen unterschiedlich. Wenn sie erwachsen sind, wird er im Durchschnitt etwa 16 % mehr verdienen als sie.



Geschlechtsspezifisches Lohngefälle

„Das geschlechtsspezifische Lohngefälle ist der Unterschied zwischen dem durchschnittlichen Brutto-Stundenlohn der männlichen und weiblichen Beschäftigten in allen Wirtschaftszweigen. Das durchschnittliche geschlechtsspezifische Lohngefälle in der EU beträgt 16,3 %.“ Eurostat 2013

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/gpg_eu_factsheet_2015_de.pdf

„Die tatsächliche Anwendung des EU-Rechts zur Entgeltgleichheit auf nationaler Ebene gehört nach wie vor zu den größten Herausforderungen und ist für die wirksame Bekämpfung von Entgeltdiskriminierung und geschlechtsspezifischem Lohngefälle von entscheidender Bedeutung.“

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/eu-action/index_en.htm

Europäische Kommission

EU-weite Statistiken

Aus den neuen Eurostat-Schätzungen (basierend auf der Verdienststrukturerhebung) geht hervor, dass im Hinblick auf das geschlechtsspezifische Lohngefälle enorme Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten bestehen. Die Spanne reicht von weniger als 10 % in Slowenien, Malta, Polen, Italien, Luxemburg und Rumänien über mehr als 20 % in Ungarn, der Slowakei, der Tschechischen Republik, Deutschland und Österreich bis hin zu 30 % in Estland.

Der geschlechtsspezifische Gesamteinkommensunterschied ist der Unterschied zwischen den durchschnittlichen Jahreseinkommen der männlichen und weiblichen Beschäftigten. Er berücksichtigt drei Arten von Nachteilen, die Frauen oftmals betreffen: geringere Stundenlöhne, kürzere entlohnte Arbeitszeiten und geringere Erwerbsquoten (z. B. bei einer Unterbrechung der beruflichen Laufbahn, um Kinder oder Angehörige zu betreuen).

Der durchschnittliche geschlechtsspezifische Gesamteinkommensunterschied in der EU beträgt 41,1 %.

Eurostat 2010

Woher rührt dieses Gefälle?

- Pyramidenstruktur – deutlich weniger Frauen in Führungspositionen
 - Leitungs- und Aufsichtspositionen sind überwiegend mit Männern besetzt.
 - Beförderungs- und Sektorunterschiede - Männer werden in den einzelnen Sektoren häufiger befördert als Frauen und erhalten folglich eine bessere Bezahlung. Dieser Trend setzt sich bis in die oberste Ebene fort: Weniger als 4 % der Geschäftsführer sind Frauen.
- Unbezahlte gesellschaftliche Arbeit – Frauen übernehmen viele unbezahlte Aufgaben
 - Haushaltstätigkeiten, Familienpflichten, Betreuung von Kindern oder Angehörigen werden in deutlich größerem Umfang von Frauen als von Männern übernommen.
 - Betreuung und Haushaltstätigkeiten – berufstätige Männer verbringen durchschnittlich 9 Stunden pro Woche mit unbezahlter Betreuung und Haushaltstätigkeiten, berufstätige Frauen dagegen 26 Stunden – das sind nahezu 4 Stunden täglich.
 - Unterbrechung der bezahlten Berufstätigkeit – Frauen nehmen sich häufiger berufliche Auszeiten als Männer. Diese Unterbrechungen der beruflichen Laufbahn wirken sich nicht nur auf den Stundenverdienst, sondern auch auf künftige Bezüge und Renten aus.

Weitere Gründe für das Lohngefälle

- Teilzeitarbeit
 - Mehr als ein Drittel der Frauen reduzieren ihre bezahlte Arbeitszeit, um Teilzeit zu arbeiten, bei Männern beträgt dieser Anteil nur ein Zehntel.
- Geschlechtersegregation in Ausbildung und Beruf
 - In einigen Sektoren und Berufen sind Frauen eher überrepräsentiert, in anderen dagegen Männer. In einigen Ländern ist das Entgelt für überwiegend von Frauen ausgeübte Berufe, wie im Lehrbereich, im Verkauf, in der Krankenpflege und der Betreuung, geringer als für Berufe, die überwiegend von Männern ausgeübt werden, auch wenn dieselbe Erfahrung und Ausbildung erforderlich ist.
- Entgeltdiskriminierung am Arbeitsplatz (unmittelbar und mittelbar)
- Arbeitsplatzpraktiken und Entlohnungssysteme (mangelnde Durchschaubarkeit)
- Historische Kultur und Verfahren
- Unterbewertung der Arbeit und Fähigkeiten von Frauen („weibliche Fähigkeiten“)

Gleichheit – ein universelles Recht

- Gleichheit vor dem Gesetz und der Schutz vor Diskriminierung ist ein universelles Recht: Allgemeine Erklärung der Menschenrechte
- Alle Menschen sind frei und gleich an Würde und Rechten geboren. Sie sind mit Vernunft und Gewissen begabt und sollen einander im Geiste der Brüderlichkeit begegnen. Artikel 1
- Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich und haben ohne Unterschied Anspruch auf gleichen Schutz durch das Gesetz. Alle haben Anspruch auf gleichen Schutz gegen jede Diskriminierung, die gegen diese Erklärung verstößt, und gegen jede Aufhetzung zu einer derartigen Diskriminierung. Artikel 7

Artikel 23

Allgemeine Erklärung der Menschenrechte

- Jeder hat das Recht auf Arbeit, auf freie Berufswahl, auf gerechte und befriedigende Arbeitsbedingungen sowie auf Schutz vor Arbeitslosigkeit.
- (2) Jeder, ohne Unterschied, hat das Recht auf gleichen Lohn für gleiche Arbeit.
- (3) Jeder, der arbeitet, hat das Recht auf gerechte und befriedigende Entlohnung, die ihm und seiner Familie eine der menschlichen Würde entsprechende Existenz sichert, gegebenenfalls ergänzt durch andere soziale Schutzmaßnahmen.
- (4) Jeder hat das Recht, zum Schutze seiner Interessen Gewerkschaften zu bilden und solchen beizutreten.

Internationaler Rechtsrahmen

- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (1948)
- Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) über die Gleichheit des Entgelts (1951) (C100)
- Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte der Vereinten Nationen (1966), Artikel 7
- Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau der Vereinten Nationen (CEDAW) (1979), Artikel 11

EU-Rechtsrahmen

- Gleiches Entgelt = grundlegendes Prinzip, Art. 119 EWG-Vertrag (später Art. 141)
- Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union „Jeder Mitgliedstaat stellt die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicher“ (Art. 157)
- **EU-Charta der Grundrechte** „Die Gleichheit von Frauen und Männern ist in allen Bereichen, einschließlich der Beschäftigung, der Arbeit und des Arbeitsentgelts, sicherzustellen. Der Grundsatz der Gleichheit steht der Beibehaltung oder der Einführung spezifischer Vergünstigungen für das unterrepräsentierte Geschlecht nicht entgegen.“ (Art. 23)
- *Cadman gegen Health & Safety Executive* EuGH - C-17/05

Wie wird der Gleichheits-grundsatz umgesetzt und geschützt?

- Die Mitgliedstaaten sind verpflichtet, alle geeigneten Maßnahmen zur Erfüllung der Verpflichtungen aus dem Vertrag zu treffen [Art. 4 AEUV]
- Das Recht auf Entgeltgleichheit ist unmittelbar wirksam und gegenüber Privatpersonen und Staaten durchsetzbar
Defrenne gegen Sabena 1976 C-43/75

Der Grundsatz - Richtlinie zum gleichen Entgelt (75/117/EWG)

- Früher Richtlinie 75/117/EWG des Rates vom 10. Februar 1975 über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen
- Aufgehoben durch die Richtlinie des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung) – die Neufassungsrichtlinie 2006/54/EG
- Der Grundsatz besagt, dass bei gleicher Arbeit oder bei einer Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, mittelbare und unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in Bezug auf sämtliche Entgeltbestandteile und -bedingungen beseitigt wird - jetzt Artikel 4 der Neufassungsrichtlinie 2006/54/EG
- 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. [Art. 1 – jetzt Art. 4 der Neufassungsrichtlinie]

Zweck der Neufassung der Gleichbehandlungsrichtlinie

- Die Richtlinie **2006/54/EG** vom 5. Juli 2006, die „**Neufassungsrichtlinie**“, fasst sieben Maßnahmen zusammen, darunter
 - Entgeltgleichheitsrichtlinie
 - Richtlinien über die Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf
 - Richtlinien zur Gleichbehandlung bei den betrieblichen Systemen zur sozialen Sicherheit
 - Beweislastrichtlinie
- Berücksichtigt von der EuGH-Rechtsprechung abgeleitete Grundsätze
- Fördert Maßnahmen zur Korrektur des geschlechtsspezifischen Lohngefälles

Die Neufassungsrichtlinie

- Der Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche oder gleichwertige Arbeit, gemäß Artikel 141 des Vertrags, der vom Gerichtshof in ständiger Rechtsprechung bestätigt wurde, ist ein wichtiger Aspekt des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen und ein wesentlicher und unverzichtbarer Bestandteil sowohl des gemeinschaftlichen Besitzstands als auch der Rechtsprechung des Gerichtshofs im Bereich der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Daher sollten weitere Bestimmungen zu seiner Verwirklichung festgelegt werden. (Erwägungsgrund 8)
- Um festzustellen, ob Arbeitnehmer eine gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten, sollte gemäß der ständigen Rechtsprechung des Gerichtshofs geprüft werden, ob sich diese Arbeitnehmer in Bezug auf verschiedene Faktoren, zu denen unter anderem die Art der Arbeit und der Ausbildung und die Arbeitsbedingungen gehören, in einer vergleichbaren Lage befinden. (Erwägungsgrund 9)
- Der Gerichtshof hat festgestellt, dass der Grundsatz des gleichen Entgelts unter bestimmten Umständen nicht nur für Situationen gilt, in denen Männer und Frauen für denselben Arbeitgeber arbeiten. (Erwägungsgrund 10)
- Die Mitgliedstaaten sollten weiterhin gemeinsam mit den Sozialpartnern dem Problem des anhaltenden geschlechtsspezifischen Lohngefälles und der nach wie vor ausgeprägten Geschlechtertrennung auf dem Arbeitsmarkt beispielsweise durch flexible Arbeitszeitregelungen entgegenwirken, die es sowohl Männern als auch Frauen ermöglichen, Familie und Beruf besser miteinander in Einklang zu bringen. Dies könnte auch angemessene Regelungen für den Elternurlaub, die von beiden Elternteilen in Anspruch genommen werden könnten, sowie die Bereitstellung zugänglicher und erschwinglicher Einrichtungen für die Kinderbetreuung und die Betreuung pflegebedürftiger Personen einschließen. (Erwägungsgrund 11)

Artikel 1 der Neufassungsrichtlinie

Gegenstand

Ziel der vorliegenden Richtlinie ist es, die Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen sicherzustellen.

Zu diesem Zweck enthält sie Bestimmungen zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in Bezug auf

- (a) den Zugang zur Beschäftigung einschließlich des beruflichen Aufstiegs und zur Berufsbildung,
- (b) Arbeitsbedingungen einschließlich des Entgelts,
- (c) betriebliche Systeme der sozialen Sicherheit.

Weiter enthält sie Bestimmungen, mit denen sichergestellt werden soll, dass die Verwirklichung durch die Schaffung angemessener Verfahren wirksamer gestaltet wird.

Artikel 2 enthält Begriffsbestimmungen für unmittelbare und mittelbare Diskriminierung

Artikel 4 der Neufassungsrichtlinie

Gleiches Entgelt 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.

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.

Wie erfolgt die Umsetzung?

- EU-Recht hat vor nationalem Recht Vorrang, wenn das nationale Recht weniger günstig ist. 1990 EuGH C-262/88, *Barber gegen Guardian Royal Exchange Assurance Group*
- EU-Recht hindert einen Mitgliedstaat nicht daran, weitergehende Rechte auf gleiches Entgelt einzuräumen, d. h. Bestimmungen zur Beweislast einzuführen, die für Arbeitnehmer günstiger sind
- Gleiches Entgelt ist ein Recht, das nicht schrittweise, sondern unverzüglich umzusetzen ist. Der Arbeitgeber kann zwar Einreden geltend machen, aber keine Ausreden.

Entgeltgleichheit

„Der in Artikel 119 EWG-Vertrag aufgestellte Grundsatz der Gleichheit des Arbeitsentgelts männlicher und weiblicher Arbeitnehmer gehört zu den Grundlagen der Gemeinschaft. Auf ihn können sich die Betroffenen vor den innerstaatlichen Gerichten berufen. Diese Gerichte sind verpflichtet, die Rechte zu schützen, welche die genannte Bestimmung den Rechtsbürgern verleiht. [...]“ [Defrenne II C-43/75]

„Der wirtschaftliche Zweck des Artikels 119 des Vertrages (157 AEUV), der darin besteht, Wettbewerbsverzerrungen zwischen den in verschiedenen Mitgliedstaaten niedergelassenen Unternehmen zu beseitigen, hat gegenüber dem sozialen Ziel dieser Vorschrift, das Ausdruck eines Grundrechts ist, nachgeordnete Bedeutung“ [Schröder C-50/96]

Wirksame Anwendung

- Schaffung von Rechtsschutzmöglichkeiten -*Preston gegen Wolverhampton Healthcare NHS Trust C-78/96*
- Abschaffung von Entgeltdiskriminierungen, die sich aus Rechts- und Verwaltungsvorschriften ergeben
- Gewährleistung, dass mit dem Grundsatz des gleichen Entgelts unvereinbare Bestimmungen in den Tarifverträgen, Lohn- und Gehaltstabellen oder -vereinbarungen oder Einzelarbeitsverträgen nichtig sind oder für nichtig erklärt werden können
- Schutz vor Entlassung für Arbeitnehmer, die ihr Recht auf gleiches Entgelt durchsetzen

Was bedeutet Entgelt?

Eine weiter Begriff

„Unter ‚Entgelt‘ sind die üblichen Grund- oder Mindestlöhne und -gehälter sowie alle sonstigen Vergütungen zu verstehen, die der Arbeitgeber aufgrund des Dienstverhältnisses dem Arbeitnehmer unmittelbar oder mittelbar in bar oder in Sachleistungen zahlt.“

Art. 157 Abs. 2 AEUV und Art. 2 Abs. 1 der
Neufassungsrichtlinie

EuGH-Rechtsprechung

- *Rinner-Kühn* - C-171/88, *Pederson* C-66/96 - Krankengeld
- *Barber* C-262/88 - betriebliche Altersversorgung
- *Lewen gegen Denda* -C-33/97 - Weihnachtsgeld, vertragliche und außervertragliche Zahlungen
- *Griesmar* C-366/99 - Beamtenpensionen
- *Kowalska* C-33/89 - Übergangsgeld bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

EuGH-Rechtsprechung zum Entgelt

- *Royal Copenhagen C-400/93* - Stücklohn
- *Krüger C-281/97* - Prämien
- *Nimz C-184/89* - höhere Vergütungsgruppe
- *Gillespie C-342/93 Alabaster C-147/02 Abdoulaye C-218/98* - Krankengeld, Mutterschaftsgeld
- *Botel C-360/90* - Vergütung für Teilnahme an Schulungsveranstaltungen

Weite Auslegung

- Entschädigung wegen ungerechtfertigter Entlassung
Seymour-Smith C-167/97
- Betriebliche Altersversorgung, Gleichbehandlung in betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit, siehe neugefasste Gleichbehandlungsrichtlinie 2006/54/EG, Art. 5-13 - *Barber C-262/88 & Bilka-Kaufhaus C-170/84*
- Unterscheidung zwischen Entgelt und anderen Arbeitsbedingungen - *Lommers C-476/99*
subventionierte Kindertagesstättenplätze = Arbeitsbedingung
- Vergleich des Entgelts getrennt nach Vertragsbedingungen - *Jamstaldhetsombudsmannen C-236/98*

Wer wird davon erfasst?

- „Arbeitnehmer“ darf nicht eng ausgelegt werden
Allonby C-256/01
- Ausschluss von Teilzeitbeschäftigten von den Regelungen des Tarifvertrags kann einen Verstoß darstellen - *Nikoloudi gegen Organismos Tilepikinonion Ellados AE C-196/02*
- Bestimmungen der Neufassungsrichtlinie 2006/54/EG
- Wer für einen anderen nach dessen Weisung Leistungen gegen Vergütung erbringt - Beschäftigung, selbstständige berufliche Tätigkeit und Beruf
- Auszubildende und Lehrlinge

Wer ist die Vergleichsperson?

- Anderes Geschlecht
- Vergleichbare Situation – *Cadman*
- Gleicher Betrieb oder gleiche Dienststelle – *Defrenne II C-43/75* Randnr. 22
- Verschiedene Arbeitgeber aber einheitliche Quelle für Entgeltbedingungen - *Lawrence gegen Regent Office Care Ltd C-320/00*
- Beschäftigung zur gleichen oder einer anderen Zeit
McCarthys gegen Smith C-129/79
- Mehrere Vergleichspersonen möglich - *Enderby C-127/92*
- Keine Vergleichsperson erforderlich, wenn sich die Diskriminierung aus einzelstaatlichem Recht ableitet - *Allonby C-256/01*

Gleiche oder gleichwertige Arbeit

- „48. Daher ist anhand eines Bündels tatsächlicher Gesichtspunkte, wie die **Art der** den Arbeitnehmern, um die es im Ausgangsrechtsstreit geht, tatsächlich übertragenen **Tätigkeiten**, die **Ausbildungsanforderungen** für deren Ausübung und die **Arbeitsbedingungen**, unter denen diese Tätigkeiten tatsächlich ausgeübt werden, zu prüfen, ob diese Arbeitnehmer tatsächlich gleiche oder vergleichbare Arbeit verrichten.
- 49. Es ist Sache des nationalen Gerichts, das allein für die Ermittlung und Würdigung des Sachverhalts zuständig ist, zu entscheiden, ob die Tätigkeiten der betroffenen Arbeitnehmer angesichts ihrer konkreten Natur als gleichwertig anerkannt werden können.“ Brunnhoffer C-381/99
- Cadman C-17/05 – Dienstalter
- Danfoss C-109/88 - Abschlüsse und Berufsausbildung, Flexibilität
- Rummler C-237/85 – körperliche Anstrengung

Wie ist ein Vergleich möglich?

- Arbeit, bei der die Bestandteile verschiedener Tätigkeiten anhand von geschlechtsneutralen Bewertungsfaktoren verglichen werden können wie
 - Anforderungen an Fähigkeiten, Kenntnisse und Ausbildung
 - Arbeitsbedingungen
 - Körperliche Fähigkeiten und Anstrengungen (sofern nicht diskriminierend – *Rummler*)
 - Geistige Fähigkeiten:
 - Führungsfaktoren
 - Denkvermögen

Bewertung der Arbeit?

- Die Einstufung in dieselbe Tätigkeitsgruppe ist nicht ausreichend – es müssen dieselben Kriterien angewandt werden
- Ob Tätigkeiten gleichwertig sind, hat das einzelstaatliche Gericht auf Grund der Fakten zu entscheiden
- Ein Anspruch auf Entgeltgleichheit kann nicht von der Existenz eines Systems für die berufliche Einstufung abhängen *EK gegen Vereinigtes Königreich C-320/00*

Beweislast

Wer beweist was?

„Die Mitgliedstaaten ergreifen im Einklang mit dem System ihrer nationalen Gerichtsbarkeit die erforderlichen Maßnahmen, nach denen dann, wenn Personen, die sich durch die Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes für beschwert halten und bei einem Gericht bzw. einer anderen zuständigen Stelle Tatsachen glaubhaft machen, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen, es dem Beklagten obliegt zu beweisen, dass keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vorgelegen hat.“ Art. 19 Neufassungsrichtlinie

Warum ist dies so wesentlich?

„[13] Wenn ein System individueller Lohnzulagen streitig ist, **dem jede Durchschaubarkeit fehlt**, können die weiblichen Arbeitnehmer außerdem **nur** einen Unterschied zwischen durchschnittlichen Entgelten nachweisen. **Ihnen stünde kein wirksames Mittel zur Verfügung**, um die Einhaltung des Grundsatzes des gleichen Entgelts vor den nationalen Gerichten durchzusetzen, wenn dieser Nachweis nicht dazu führen würde, dem Arbeitgeber die Beweislast dafür aufzuerlegen, dass seine Lohnpolitik in Wirklichkeit nicht diskriminierend ist.

[14] Schließlich müssen die Mitgliedstaaten nach Artikel 6 der Richtlinie 75/117 nach Maßgabe ihrer innerstaatlichen Verhältnisse und ihrer Rechtssysteme die Maßnahmen treffen, die erforderlich sind, um die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts zu gewährleisten. **Das Bemühen um Effektivität, das der Richtlinie 75/117 zugrunde liegt**, muss dazu führen, diese dahin auszulegen, dass sie **Änderungen** der nationalen Beweislastregeln in den Sonderfällen **impliziert**, in denen solche Änderungen für die wirksame Durchführung des Gleichheitsgrundsatzes unerlässlich sind.“ *Danfoss C-109/88*

Ein unerlässliches Instrument...

Enderby gegen Frenchay Health Authority C-127/92

„[13] Grundsätzlich hat derjenige, der sich zur Stützung eines Anspruchs auf Tatsachen beruft, diese zu beweisen. Die Beweislast für das Vorliegen einer Diskriminierung beim Entgelt aufgrund des Geschlechts trifft daher grundsätzlich den Arbeitnehmer, der sich diskriminiert glaubt, und deshalb gegen seinen Arbeitgeber Klage auf Beseitigung dieser Diskriminierung erhebt.

[14] Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofes kehrt sich die Beweislast jedoch um, wenn Arbeitnehmer, die dem ersten Anschein nach diskriminiert sind, sonst kein wirksames Mittel hätten, um die Einhaltung des Grundsatzes des gleichen Entgelts durchzusetzen. Wenn eine Maßnahme, die zwischen den Beschäftigten nach ihrer Arbeitszeit unterscheidet, tatsächlich mehr Personen des einen oder anderen Geschlechts benachteiligt, ist diese Maßnahme daher als ein Verstoß gegen das von **Artikel 119** EWG-Vertrag verfolgte Ziel anzusehen, sofern der Arbeitgeber sie nicht durch objektive Faktoren rechtfertigen kann, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben. Ebenso obliegt dem Arbeitgeber dann, wenn in einem Unternehmen ein Entlohnungssystem angewandt wird, dem jede Durchschaubarkeit fehlt, der Nachweis, dass seine Lohnpolitik nicht diskriminierend ist, sofern ein weiblicher Arbeitnehmer auf der Grundlage einer relativ großen Zahl von Arbeitnehmern belegt, dass das durchschnittliche Entgelt der weiblichen Arbeitnehmer niedriger ist als das der männlichen Arbeitnehmer.“

Wie kann der Nachweis erfolgen?

- Wird der Arbeitnehmerin ein niedrigeres Entgelt gezahlt, nur weil sie eine Frau ist?
- Wirkt sich ein dem Anschein nach neutrales Kriterium oder Verfahren nachteilig auf Frauen aus?
- Belegen zwingende, relevante und ausreichend überzeugende Statistiken, dass Frauen im Vergleich zu Männern besonders stark benachteiligt werden?
- Wenn aussagekräftige Statistiken einen merklichen Unterschied im Entgelt zweier gleichwertiger Tätigkeiten erkennen lassen, von denen die eine fast ausschließlich von Frauen und die andere hauptsächlich von Männern ausgeübt wird, liegt dem ersten Anschein nach eine Diskriminierung vor - *Enderby*

Wann ist ein Lohngefälle gerechtfertigt?

- Ein Entgeltsystem, das eine Diskriminierung von Frauen bewirkt, ist rechtswidrig, es sei denn, der Arbeitgeber kann dieses System durch sachlich-wirtschaftliche Gründe rechtfertigen
Rinner-Kuhn C-171-88
- Die Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein **rechtmäßiges Ziel** sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels **angemessen** und **erforderlich** Art. 2 Abs. 1 Bst. b der Neufassungsrichtlinie

Auf welche Abhilfemaßnahmen kann das Opfer hoffen?

- Sofortige Erklärung zum Entgeltunterschied – kein Hinauszögern seitens des Arbeitgebers aus Kostengründen
- Angleichung der Löhne und Gehälter - Anpassung nach oben
- Begleichung von Gehaltszahlungsrückständen – *Levez C-326/96*
- Zugang zur Altersversorgungssystemen kann zurückdatiert werden *Defrenne gegen Sabena Nr. 2*

Wie können wir etwas an den Statistiken ändern und das Lohngefälle beseitigen?

- Europäische Kommission - Strategisches Engagement für die Gleichstellung der Geschlechter (2016-2019)
- Stärkung des Bewusstseins und Engagements aller – auf dem Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft – für Entgeltgleichheit
- Strategien am Arbeitsplatz zur Bekämpfung von Entgeltunterschieden
- Gewährleistung verstärkter Transparenz beim Entgelt
- Forderung von Audits und Überprüfungen zur Entgeltgleichheit
- Aufwertung von „Frauenarbeit“
- Positive Maßnahmen zur Reduzierung der beruflichen Geschlechtersegregation
- Mehr Unterstützung für eine gleichmäßige Aufteilung von Betreuungspflichten zwischen Frauen und Männern
- Reduzierung der Einkommensunterschiede insgesamt
- Maßnahmen durch Gleichbehandlungsstellen



Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!

