

GLEICHER LOHN FÜR GLEICHWERTIGE ARBEIT: EU-RECHTSRAHMEN UND EUGH-RECHTSPRECHUNG

Tomas Davulis
Universität Vilnius



Organisiert im Rahmen des Programms „Rechte, Gleichstellung und Unionsbürgerschaft 2014–2020“ der Europäischen Kommission.



This training session is funded under the "Rights, Equality and Citizenship Programme 2014–2020" of the European Commission.

DEFINITIONEN

01

GENDER PAY GAP

A difference between the *average (economy wide)* pay level of male and female employees

A relative difference in the average gross hourly earnings of women and between within the economy as whole (EU COM)

$$\frac{\text{Mean (gross) hourly earnings of men} - \text{Mean (gross) hourly earnings of women}}{\text{Mean (gross) hourly earnings of men}^{(*)}}$$

02

UNADJUSTED (Absolute) PAY GAP

A potential pay discrimination and pay discrepancies based on objective factors

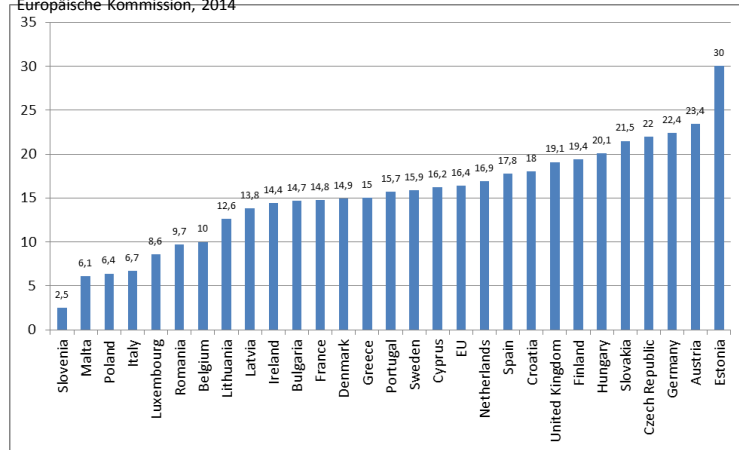
03

ADJUSTED PAY GAP

A pay, adjusted according to individual characteristics that may explain part of the earnings difference

UNBEREINIGTER PAY GAP

Das unbereinigte geschlechtsspezifische Lohngefälle (% Unterschied zwischen dem durchschnittlichen Bruttostundenlohn von Männern und Frauen, in % des männlichen Bruttoeinkommens, unbereinigte Form) Quelle: Europäische Kommission, 2014



EINKOMMENSUNGLEICHHEIT

„Erklärungen der Unterschiede'
,objektive Gründe', etc.

- Unterschiede zwischen **Einzelpersonen** (Alter, Berufserfahrung, Ausbildung, Berufsauswahl, Berufswahl)
- Unterschiede zwischen privatem und öffentlichem Sektor
- Arbeitsabläufe, z.B. Teilzeitarbeit
- Konzentration eines Geschlechts auf bestimmte wirtschaftliche Tätigkeiten (**horizontale** oder "**sektorale Geschlechtertrennung**")
- Konzentration eines Geschlechts in bestimmten Berufen (**vertikale** oder "**berufliche Geschlechtertrennung**", "Glasdecke")
- Unterschiede zwischen den Unternehmen (Branche, Unternehmensgröße etc.)

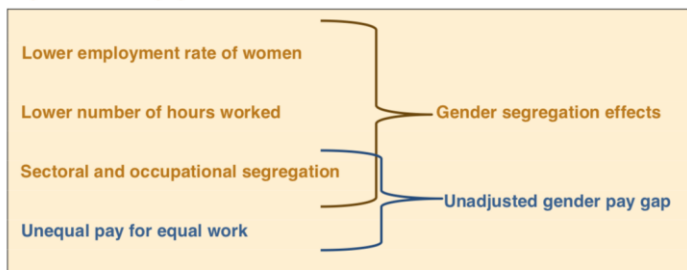
Table 3: Decomposition of the unadjusted GPG, 2014
(difference between male and female hourly earnings as % of male hourly earnings)

	Unadjusted GPG		Explained GPG										Unexplained related GPG
	Overall explained gap	Age	Personal and job characteristics					Enterprise characteristics					
			Education	Occupation	Job experience	Employment contract	Working time	Economic activity	Enterprise size	Enterprise control			
EU28	16.6	5.1	-0.1	-1.2	-0.4	0.1	-0.1	2.1	5.4	-0.8	0.0	11.5	
Belgium	6.6	4.1	0.1	1.3	-0.5	0.1	0.0	1.4	2.0	-0.4	0.1	2.5	
Bulgaria	14.2	-4.2	-0.5	-4.6	-2.2	-2.4	0.1	0.1	2.2	1.7	1.4	18.4	
Czech Republic	22.5	3.8	-0.6	-0.1	-0.4	0.0	0.3	0.2	4.8	0.0	-0.3	18.7	
Denmark	16	6.7	0.0	-0.5	0.9	-0.2	-0.4	-0.2	4.8	-0.9	3.2	9.3	
Germany	22.3	14.5	-0.2	1.0	1.3	0.5	-0.1	6.8	5.7	-0.6	0.1	7.8	
Estonia	28.1	8.0	0.7	-1.5	2.9	-0.6	0.0	0.8	6.6	-0.6	-0.2	20.1	
Ireland	13.9	-1.9	0.3	-0.6	1.2	0.7	0.0	0.2	-0.9	-2.0	-0.7	15.8	
Greece	12.5	4.0	1.3	-1.7	-1.3	-0.2	0.0	1.5	4.6	-0.2	0.1	8.5	
Spain	14.9	4.0	0.3	-1.2	0.5	1.1	0.1	0.6	4.1	-1.3	-0.2	10.9	
France	15.5	4.8	0.2	-0.9	-1.6	0.2	0.0	-0.3	7.9	-0.4	-0.2	10.7	
Croatia	8.7	-8.2	-1.0	-8.0	-1.2	-0.8	-0.1	-0.4	4.9	0.0	-1.5	16.9	
Italy	6.1	-6.0	-0.9	-3.1	-8.3	0.3	-0.1	-3.6	6.5	-0.9	-1.9	12.1	
Cyprus	14.2	2.0	-0.7	-0.7	4.1	-0.9	0.0	0.2	1.5	-1.5	0.0	12.2	
Latvia	17.3	1.0	0.9	-5.3	0.9	-2.7	0.2	0.0	11.9	-4.3	-0.6	16.3	
Lithuania	13.3	-10.9	-0.1	-3.8	-9.5	-4.1	-0.1	0.8	9.2	-3.4	0.0	24.2	
Luxembourg	5.4	-2.9	1.8	-0.8	-1.1	0.4	-0.2	0.7	0.0	-1.6	-2.2	8.3	
Hungary	15.1	-0.6	-0.8	-4.0	-3.9	-1.2	0.1	-3.2	12.4	-3.2	3.3	15.7	
Malta	10.6	-0.3	1.5	-1.9	1.1	0.9	0.0	0.3	-0.4	-0.8	-0.1	10.9	
Netherlands	15.1	7.6	1.8	-0.4	2.2	0.5	0.1	2.1	-4.8	-0.9	5.9	8.5	
Austria	22.2	12.8	0.0	0.3	3.4	1.8	-1.2	3.8	5.0	-0.2	0.0	9.4	
Poland	7.7	-9.1	-1.2	-6.7	-8.1	-0.9	-0.2	0.3	7.3	1.6	-1.2	16.8	
Portugal	14.9	1.6	0.1	-4.8	2.1	0.2	-0.2	-0.1	6.0	-1.5	-0.3	13.3	
Romania	4.5	-12.7	0.0	-6.7	-8.2	-1.9	0.0	0.4	9.7	-5.3	-0.8	17.2	
Slovenia	7	-8.5	-0.7	-6.1	-7.2	-1.7	-0.6	0.2	9.6	-0.4	1.6	15.5	
Slovakia	19.7	1.7	-0.6	-1.0	-2.2	-0.5	0.0	0.8	4.3	0.2	0.8	18.0	
Finland	18.4	8.0	-0.4	-0.6	2.5	0.1	0.3	-0.2	5.9	-0.9	1.4	10.4	
Sweden	13.8	6.7	-0.2	-1.3	-0.8	-0.2	-0.1	0.3	8.0	-1.2	2.1	7.1	
United Kingdom	20.9	7.6	0.0	-0.1	4.4	0.3	-0.2	0.8	4.4	-0.8	-1.1	13.3	
Iceland	16.7	5.9	-1.1	-2.3	-5.7	-0.6	-0.2	1.7	6.7	0.8	6.5	10.8	
Norway	14.5	6.2	0.0	-1.2	-2.2	0.2	0.0	1.3	8.4	-0.8	0.4	8.3	
Switzerland	17.4	5.9	0.7	1.9	0.8	0.6	-0.1	-0.9	3.0	-0.2	0.1	11.5	

Note: The figures for the explanatory factor 'age' are the sums of the results for the variables 'age' and 'age squared'; the figures of the explanatory factor 'job experience' are the sums of the results for the variables 'job experience' and 'job experience squared'; for Romania, employees whose weights belong to the fifth highest percentile are excluded.

Quelle: Denis Leythienne, Piotr Ronkowski. A decomposition of the unadjusted gender pay gap using Structure of Earnings Survey data. Eurostat WP, 2018. **5**

Figure 4: Gender segregation effects



Quelle: Denis Leythienne, Piotr Ronkowski. A decomposition of the unadjusted gender pay gap using Structure of Earnings Survey data. Eurostat. Eurostat WP, 2018.

Was kann nicht erklärt werden? (Stereotypen, Abwertung, Diskriminierung)

Beitrag der Geschlechterdiskriminierung zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle

- Ungleicher Lohn für die gleiche Arbeit
- Ungleicher Lohn für die Arbeit von "gleichem Wert".

Was ist Gesetz? Und was ist Politik?

Wie hoch ist der Grad der Reaktion?

RECHTLICHE ANTWORTEN

Auf globaler Ebene

Internationale Arbeitsorganisation

- Übereinkommen Nr. 100 über die Gleichheit des Entgelts von 1951

Vereinte Nationen

- Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW) 1979

Auf regionaler Ebene

Europarat

- Europäische Sozialcharta 1961
- Europäische Menschenrechtskonvention 1950, Art. 14, Protokoll 12

Auf nationaler Ebene (UK 2017, Norwegen, Island 2017, etc.)

REAKTIONEN AUF EU-EBENE

Primärrecht - AEUV

ex Art. 119 (1) EWG, ex 141 EG - jetzt 157 (1) TFEU

Zunächst wirtschaftliches Ziel - zwischenstaatliche wettbewerbsverknüpfte Klausel

ROM (1957)

Art. 119

Jeder Mitgliedstaat wird während der ersten Stufe den Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher Arbeit anwenden und in der Folge beibehalten.

MAASTRICHT (1992)

Art. 6

Jeder Mitgliedstaat stellt die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicher.

AMSTERDAM (1997)

Art. 119

Jeder Mitgliedstaat stellt die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicher.

ROLLE DES GERICHTSHOFS (EUGH)

Umfangreiche und intensive Interpretation der Art. 119 (1) EEC=157(1) TFEU

1. Unmittelbare Anwendbarkeit
2. Unmittelbare horizontale Wirkung
3. Rangfolge des Prinzips der EU-Rechtsordnung
 - *"Der gleiche Lohn für männliche und weibliche Arbeitnehmer für das Prinzip der gleichen Arbeit ist **Teil der Gründung der Europäischen Gemeinschaft**".*
 - ↳ CJEU 43/75 Defrenne II

ROLLE DES GERICHTSHOFS (EUGH)

Umfangreiche und intensive Interpretation der Art. 119 (1) EEC=157(1) TFEU

4. Doppelfunktion - wirtschaftlich **und sozial**
 - ↳ CJEU 43/75 Defrenne II
5. Mehr soziale Ziele verfolgen
 - "Die Beseitigung von Wettbewerbsverzerrungen zwischen Unternehmen mit Sitz in verschiedenen Mitgliedstaaten **ist zweitrangig gegenüber dem** mit derselben Bestimmung verfolgten **sozialen Ziel**, das Ausdruck eines grundlegenden Menschenrechts ist".*
 - ↳ C-270/97 Sievers u. Schrage

SEKUNDÄRE GESETZGEBUNG

Richtlinie **75/117/EWG** zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen

- Basis - ex Art. 100 EWG - wirtschaftspolitische Kompetenz
 - *Angleichung der Rechts- und Verwaltungsvorschriften der Mitgliedstaaten, die die Errichtung oder das Funktionieren des Gemeinsamen Marktes unmittelbar betreffen*".

Seit dem 15.8.2009 - Art. 4 Richtlinie **2006/54/EG** (Neufassung)

- Basis - 157 (3) AEUV (ex Art. 141 (3) EG) Sozialpolitische Kompetenz -
 - *Maßnahmen zur Gewährleistung der Anwendung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen, einschließlich des Grundsatzes des gleichen Entgelts für gleiche Arbeit oder gleichwertige Arbeit*".

IMPULSE FÜR DAS EU-ANTIDISKRIMINIERUNGSRECHT

1.Rang des Grundrechts

2.Anerkennung unter den "neuen" Grundrechten

- EuGH-Rechtsprechung
- EU-Grundrechtsdokumente
(Art. 23 EU-Charta der Grundrechte 2000)

3.Sekundäre Rechtsvorschriften zur Gleichstellung (z.B. Richtlinien 2000/78/EG, 2000/43/EG)

- "Die Richtlinie ergänzt den Vertrag nicht inhaltlich" (CJEU Jenkins).

GRUNDSATZ DER GLEICHBEHANDLUNG

Zusammenspiel von Primär- und Sekundärrecht

Art. 157 FEU (ex 141 EC)	Art. 4 Dir 2006/54/EG
Allgemeine Regelung	
1. Jeder Mitgliedstaat stellt sicher, dass der Grundsatz des gleichen Entgelts für männliche und weibliche Arbeitnehmer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit angewandt wird.	Für dieselbe Arbeit oder für eine Arbeit, der der gleiche Wert beigemessen wird, wird die unmittelbare und mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in Bezug auf alle Aspekte und Bedingungen der Vergütung beseitigt.
Erläuterungen	
Gleiches Entgelt ohne Diskriminierung aufgrund von Geschlechtsmerkmalen: a) dass die Vergütung für die gleiche Arbeit zu Akkordlasten auf der Grundlage derselben Maßeinheit berechnet wird; b) dass das Entgelt für Arbeit zu Zeitsätzen für denselben Arbeitsplatz gleich sein muss.	Insbesondere wenn ein System der Arbeitsplatzklassifizierung für die Festlegung des Arbeitsentgelts verwendet wird, muss es auf den gleichen Kriterien für Männer und Frauen beruhen und so konzipiert sein, dass jede Diskriminierung aufgrund des Geschlechts ausgeschlossen ist.
Definitionen	
2. Im Sinne dieses Artikels ist "Entgelt" der gewöhnliche Grund- oder Mindestlohn oder -gehalt und jede andere Gegenleistung, sei es in bar oder in Form von Sachleistungen, die der Arbeitnehmer direkt oder indirekt für seine Beschäftigung von seinem Arbeitgeber erhält.	

ANWENDUNGSBEREICH I

1. Adressaten (Art. 157 AEUV)

1. Nur für Mitgliedstaaten?

- Gesetzgeber
- Andere Normgeber
- Tarifvertragsparteien
 - ✦ EuGH C-284/02 Sass
- Arbeitgeber? Ja
- Unmittelbare vertikale und horizontale Wirkung
 - Private und öffentliche Arbeitgeber

2. Adressaten (Art. 4 D2006/54/EG)

ANWENDUNGSBEREICH II

Das Konzept des "Arbeiters".

1. Gemeinschaftsrecht im Sinne von

- "...**kann nicht unter** Bezugnahme auf die Rechtsvorschriften der **Mitgliedstaaten definiert werden**, sondern **hat eine gemeinschaftliche Bedeutung**. Außerdem kann es nicht restriktiv ausgelegt werden".
 - ✦ CJEU C-256/01 Allonby
- "eine Person, die für einen bestimmten Zeitraum Dienstleistungen für und unter der Leitung einer anderen Person erbringt, für die sie dafür eine Vergütung erhält".
 - ✦ CJEU 66/85 Lawrie-Blum

2. Parallelen zum Konzept der Freizügigkeit der Arbeitnehmer (Art. 45 AEUV (ex 39 EG))

ANWENDUNGSBEREICH III

Das Konzept des "Arbeiters".

3. Mitarbeiter, inkl. Auszubildende

4. Beamte inkl. Streitkräfte

5. Grenzen

- Quasi-Mitarbeiter?
- Selbstständig?
 - Art. 157 AEUV (ex Art. 141 EG) - definitiv nicht
 - Art. 4 Richtlinie 2006/54/EG?
- Nicht nationale Bedeutung von "selbständig".

ANWENDUNGSBEREICH IV

Territorialer Geltungsbereich

1. Gegebenenfalls anwendbares Recht
des Mitgliedstaats

2. Ausnahmen (zwingende
Bestimmungen):

- Arbeitsort in den Mitgliedstaaten
- Wohnsitz des Arbeitgebers im Mitgliedstaat

17

KONZEPT "ENTGELT".

1. Breite Definition

Art. 157 AEUV (ex Art. 141 EG)

- im Sinne dieses Artikels bezeichnet der Ausdruck "Entgelt" Folgendes
 - den **gewöhnlichen Grund- oder Mindestlohn** oder **-gehalt** und **jede andere Gegenleistung**,
 - ob in bar oder in Naturalien,
 - die der Arbeitnehmer **direkt** oder **indirekt** erhält,
 - in Bezug auf seine Beschäftigung,
 - von seinem Arbeitgeber

18

KONZEPT "ENTGELT".

Beispiele:

1. Gewöhnliches Gehalt und Zuschläge
2. Reiseleistungen für Arbeitnehmer und Familienangehörige
◆ EuGH12/81 *Girlande*
3. Lohnfortzahlung im Krankheitsfall
◆ EuGH 171/88 *Rinner-Kuehn*
4. Mutterschaftsgeld
◆ EuGH C-218/98 *Abdoulaye Abdoulaye*
5. Weihnachtsgeld
◆ EuGH C-281/97 Krüger Krüger
6. Vergütung für die Teilnahme an Schulungen von Betriebsräten
◆ EuGH C-360/90 *Bötel*
7. Abfindungen
◆ EuGH C-262/88 *Friseurin*
8. Hinterbliebenenrente auf der Grundlage eines Tarifvertrages
◆ EuGH C-109/91 *Zehn Oever*
9. Überbrückungsgeld, das in einer Betriebsvereinbarung vorgesehen ist.
◆ EuGH C-19/02 *Hlozek*
10. Etc (Firmenwagen, Firmenhäuser, Aktien, Kredite.....)

KONZEPT "ENTGELT".

- Die Tatsache, dass bestimmte Leistungen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses gezahlt werden, hindert sie nicht daran, in der Art des Entgelts im Sinne der vorgenannten Bestimmungen zu sein.

◆ CJEU C-262/88 *Friseurin*

- Nicht die Unterscheidung zwischen verschiedenen Lohnarten, sondern die Trennung von anderen Arbeitsbedingungen (Art. 14-16 D2006/54/EG).

11. Anreiz, Belohnung für Loyalität?

12. Die zukünftige Entwicklung - ja

◆ CJEU C-333/97 *Lewen*

13. Beförderung zu einer höheren Gehaltsstufe (Upgrade nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses) - nein

- Die eigentliche Frage ist die Berechnung der Wartezeit und die Rolle des Mutterschaftsurlaubs in diesem Zusammenhang.

◆ CJEU C-284/02 *Sass*

KONZEPT "ENTGELT".

14. Rentenleistungen = Bezahlung

- **Sozialversicherungssysteme** oder -leistungen, die direkt den Rechtsvorschriften unterliegen, ohne dass innerhalb des Unternehmens oder der betreffenden Berufsgruppe eine Vereinbarung getroffen wurde, gelten **nicht** als Entgelt.

✦ CJEU 23/83 *Liefting*

- Betriebsrentensysteme

- Ausgelagerte Altersvorsorge - Entgelt
 - ✦ CJEU 69/80 *Worringham*
 - ✦ CJEU C-262/88 *Barbier* - *begrenzte temporäre Wirkung*
- Betriebliche Altersversorgung - Entgelt
 - ✦ CJEU C-170/84 *Bilka*
- Pension der Beamten - Entgelt
 - ✦ CJEU C-7/93 *Beune*

Entscheidend: ob die Altersrente **an den Arbeitnehmer aufgrund des Arbeitsverhältnisses** zwischen ihm und seinem ehemaligen Arbeitgeber **gezahlt wird**, d.h. des Kriteriums der Beschäftigung.

Kodifizierung der Rechtsprechung des EuGH in Kapitel 2 "Gleichbehandlung in den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit" der Richtlinie 2006/54/EG

- Prinzip der Nichtdiskriminierung
- Begrenzte persönliche Reichweite
- Einschränkung des materiellen Anwendungsbereiches
 - Ausnahmen

GLEICHBEHANDLUNG

1. Die Beseitigung der Ungleichbehandlung, aber **keine faire Vergütung** ist erforderlich.

Aber: "Der Grundsatz des gleichen Entgelts setzt voraus, dass sich die Männer und Frauen, auf die er Anwendung findet, in identischen oder vergleichbaren Situationen befinden".

◆ CJEU C-342/93 *Gillespie*

2. Gleicher Lohn für gleiche oder **gleichwertige Arbeit**

Es widerspricht dem Grundsatz der Gleichbehandlung, die gleiche Regel auf objektiv unterschiedliche Situationen anzuwenden.

◆ CJEU C-19/02 *Hlozek*

3. Was vergleichbar ist, muss gleich behandelt werden und **was nicht vergleichbar ist, muss unterschiedlich behandelt werden.**

◆ CJEU 106/83 *Sermide*

23

GLEICHBEHANDLUNG

4. Gleichbehandlung erfordert vergleichbare Situationen

1. Gleiche Arbeit

- Identische Arbeit oder zum größten Teil gleiche Arbeit in Bezug auf die Art der Tätigkeit, Arbeitsprozesse
- Entscheidend - Art der Arbeit
 - Austauschbare Mitarbeiter
- Art der Arbeit und nicht die individuelle Leistung
- Training
- Arbeitsbedingungen
- Sonstiges?

ABER AUCH:

2. Gleichwertige Arbeit

- Arbeit, die unterschiedlich erscheinen mag, aber Arbeit von gleichem Wert ist, wenn dieselben hohen Anforderungen an die Arbeitskriterien gestellt werden - wie Kenntnisse und Fähigkeiten, Aufwand und Stress, Verantwortung, Bedingungen im Arbeitsumfeld.....
- Qualitativer Ansatz
 - ✦ CJEU 237/85 *Rummler*

25

VERGLEICHSPERSON

1. Einzelperson oder Gruppe des anderen Geschlechts

2. Die Aktivität muss nicht gleichzeitig ausgeführt werden.

3. Vergleich mit Aktivitäten mit geringerem Wert

✦ CJEU C-429/08 *Murphy*

4. Nicht unbedingt der gleiche Arbeitgeber, aber die gleiche Quelle (z.B. Tarifvertrag)

1. Doktrin der "gleichen Quelle" (Lawrence, Allonby) - nicht in der Richtlinie.
2. "Es gibt keine Stelle, die für die Ungleichheit verantwortlich ist und die die Gleichbehandlung wiederherstellen könnte. Eine solche Situation fällt nicht in den Anwendungsbereich von Artikel 141 Absatz 1 EGV".

VERGLEICHSPERSON

5. Beweislast beim Arbeitgeber

6. Statistik

Der beste Ansatz für den Vergleich von Statistiken besteht darin, einerseits den Anteil der Männer an der Erwerbsbevölkerung zu berücksichtigen, der von der unterschiedlichen Behandlung betroffen ist, und andererseits den Anteil der Frauen an der Erwerbsbevölkerung, die so betroffen sind.

♦ CJEU C-167/97 *Seymour-Smith und Perez*

FORMEN DER DISKRIMINIERUNG

1. Direkte Diskriminierung

1. Unterschiedliches Rentenalter für Frauen und Männer in der **beruflichen Vorsorge**
2. Frauen **im Mutterschaftsurlaub**, die nicht von einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen profitieren.

♦ CJEU C-66/99 *Pedersen*

3. Keine Rechtfertigung erlaubt

4. Daher die Möglichkeit, nur in:

- Mangelnde Vergleichbarkeit der Situationen
 - ♦ CJEU C-218/98 *Abdulaye*
- Mögliche positive Maßnahmen zum Ausgleich der beruflichen Nachteile, falls zulässig.

FORMEN DER DISKRIMINIERUNG

2. Indirekte Diskriminierung

Kriterien, die tatsächlich ein Geschlecht benachteiligen

- Teilzeitarbeitsstruktur
- Differenzierung nach der Betriebszugehörigkeit

RECHTFERTIGUNG DER INDIREKTEN DISKRIMINIERUNG

1. Objektive Erklärung

wenn das **Unternehmen nachweisen kann, dass** seine Vergütungspraxis durch **objektiv gerechtfertigte Faktoren** erklärt werden kann, die **nichts** mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu **tun haben**, liegt kein Verstoß gegen Artikel 119 vor".

◆ CJEU 170-84 *Bilka*

2. Art. 2(2) b) Richtlinie 2006/54/EG

"es sei denn, diese Bestimmung, dieses Kriterium oder diese Praxis wird durch ein **legitimes Ziel** objektiv gerechtfertigt, und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels sind **angemessen** und **notwendig**".

RECHTFERTIGUNG DER INDIREKTEN DISKRIMINIERUNG

3. Mögliche Kriterien für die

Differenzierung:

- Bedürfnisse des Unternehmens, staatliche Politik, Arbeitsmarktsituationen
- Wenn dies für die Durchführung der Arbeiten von Bedeutung ist.

1. Flexibilität (Anpassungsfähigkeit an variable Arbeitszeiten und -orte)
2. Berufsausbildung
3. Dienstalter?

◆ CJEU C-17/05 *Cadman*

- Erfordert keine Ad-hoc-Begründung, da die Dauer der Tätigkeit mit Erfahrung einhergeht, die es dem Mitarbeiter in der Regel ermöglicht, seine Aufgaben besser zu erfüllen.
- Es sei denn, der Arbeitnehmer weist keine Tatsachen nach, die ernsthafte Zweifel an dieser Schlussfolgerung aufkommen lassen.

RECHTSBEHELFE

1. Beweislast

2. Ersatz immaterieller Schäden

3. Nivellieren nach oben oder nach unten

- Nivellierung, solange das Kriterium nicht geändert wurde, d.h. das gleiche höhere Gehalt für die bisher diskriminierte Person/Gruppe.

◆ CJEU C-231/06 *Jonkman*

- Wenn das Kriterium geändert wird, dann ist beides möglich: Nivellierung nach oben oder nach unten, d.h. entweder höherer Lohn für alles oder niedrigerer Lohn für alles.