

# GLEICHER LOHN FÜR GLEICHWERTIGE ARBEIT

## EU-RECHTSRAHMEN UND RECHTSPRECHUNG DES EUGH

---

RICHTERIN AM ARBEITSGERICHT CATHERINE  
RAYNER

REGION SÜDWEST, GROSSBRITANNIEN



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

# Internationaler Rechtsrahmen

---

Allgemeine Erklärung der Menschenrechte 1948  
Artikel 23

ILO-Konvention über gleiches Entgelt 1951 (C100)

Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale  
und kulturelle Rechte 1966 Artikel 7

UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form von  
Diskriminierung der Frau (CEDAW) 1979 Artikel 11

# Ursachen für das geschlechtsspezifische Lohngefälle

---

Berufliche Geschlechtssegregation - historisch/  
stereotypisierend

Unterbewertung der Arbeit von Frauen

Unterschätzung der Komplexität der Arbeit von  
Frauen

Historischer Fokus auf die Bezahlung von Männern  
in Tarifverhandlungen

Diskriminierung und mangelnde Transparenz in den  
Vergütungssystemen

# Ursachen für das geschlechtsspezifische Lohngefälle

---

## Auswirkungen der Mutterschaft auf das Einkommen von Frauen

- Diskriminierung von Frauen nach Rückkehr aus dem Mutterschutz
- Teilzeitarbeit
  - Niedrigqualifizierte Tätigkeiten
  - Insgesamt niedrigeres Einkommen
  - Altersvorsorgesysteme und Diskriminierung
- Realität der flexiblen Arbeitssysteme

# EU-Rechtsrahmen

---

Lohnleichheit als Kernprinzip der Europäischen Union

- Art. 119 Vertrag von Rom 1957 (später Art. 141)

Seit 2009 im Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union ( AEUV) enthalten, Art. 157

Die EU-Grundrechtecharta verlangt in Art. 23: "Die Gleichheit von Frauen und Männern ist in allen Bereichen, einschließlich der Beschäftigung, der Arbeit und des Arbeitsentgelts, sicherzustellen."

# EU-Rechtsrahmen

---

Lohnleichheit ist ein Grundpfeiler des Gemeinschaftsrechts

Generalanwalt Maduro; in *Cadman/HSE* 2006 EuGH C-17/05

Jeder Mitgliedstaat stellt die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicher. (Art. 157 AEUV)

# EU-Rechtsrahmen

---

Die Mitgliedstaaten ergreifen alle geeigneten Maßnahmen zur Erfüllung der Verpflichtungen, die sich aus den Verträgen der EU ergeben. (Art 4 EUV)

Das Recht auf gleiches Entgelt ist unmittelbar anwendbar, durchsetzbar gegenüber Privatpersonen und Staaten - *Defrenne gegen Sabena* 1976  
EuGH 43/75

# EU-Rechtsrahmen

---

EU-Recht hat Vorrang vor nationalem Recht, wenn letzteres weniger günstig ist - *Barber gegen Guardian Royal Exchange Assurance Group* 1990 EuGH

Das EU-Recht hindert einen Mitgliedsstaat nicht daran, großzügigere Schutzrechte in Bezug auf die Lohngleichheit zu gewähren – beispielsweise in Form von für Arbeitnehmer günstigere Beweislastregeln



# EU-Rechtsrahmen

---

Lohngleichheit ist sofort zu verwirklichen, nicht schrittweise.

Arbeitgeber und Zahlungsverantwortliche können sich auf Rechtfertigungen, aber NICHT auf Ausreden berufen!

# Entgeltgleichheitsrichtlinie (75/117)

## Anwendung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit für Männer und Frauen

---

Der Grundsatz meint die Beseitigung jeglicher Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in Bezug auf alle Aspekte und Bedingungen der Vergütung für die gleiche oder gleichwertige Arbeit

Insbesondere gilt, dass wenn ein System zur Gehaltsfestlegung verwendet wird, dieses für Männer und Frauen auf denselben Kriterien beruhen und so gestaltet sein muss, dass eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts ausgeschlossen ist. (Art 1; jetzt in der konsolidierten Richtlinie)

# Die effektive Anwendung dieses Prinzips sicherzustellen bedeutet...

---

Die Schaffung von **Rechtsbehelfen** -*Preston gegen Wolverhampton Healthcare NHS Trust c-78/96*

Die **Abschaffung jeglicher Lohndiskriminierung**, die sich aus Gesetzen, Verordnungen oder Verwaltungsvorschriften ergibt;

Die Vorgabe, dass Klauseln, die dem Grundsatz der Entgeltgleichheit in Tarifverträgen, Lohntabellen, Tarifverträgen oder Individualverträgen widersprechen, **geändert oder für nichtig erklärt werden können**;

**Schutz vor Kündigung** wegen der Durchsetzung des Rechts auf Lohngleichheit;

# Neufassung der Gleichbehandlungsrichtlinie 2006/54

---

Konsolidiert 7 Rechtsakte, darunter

- Richtlinie über Lohngleichheit
- Richtlinien zur Gleichbehandlung in Beruf und Beschäftigung
- Richtlinien zur Gleichbehandlung in betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit
- Richtlinie zur Beweislast

Berücksichtigt die aus der Rechtsprechung des EuGH abgeleiteten Grundsätze

Ermutigt Maßnahmen gegen das geschlechtsspezifische Lohngefälle zu ergreifen

# Was ist Entgelt?

## Art. 157 umfasst

---

- Das/den gewöhnliche/n Grundgehalt oder -lohn und
- Jede andere Zuwendung
  - ob in bar oder in Sachwerten
  - die der Arbeitnehmer direkt oder indirekt im Zusammenhang mit dieser Beschäftigung erhält
  - Vom Arbeitgeber
- Dies umfasst vertragliche und nicht vertragliche Zahlungen

# EuGH-Auslegung des Entgelt-Begriffs

---

Akkordlohn - **Royal Copenhagen** 1996

Boni - vertraglich und nicht vertraglich, sofortig oder zukünftig - **Lewen gegen Denda; Kreuger;**

Gehaltserhöhungen - **Nimz** 1991

Lohnfortzahlung bei Krankheit - Rinner-Kuhn 1989;  
**Pederson** 1999

Mutterschaftsgeld - **Gillespie** 1996; **Alabaster** 2005;  
**Abdoulaye** 1999

Reisekostenerstattungen - **Botel** 1992

Entlassungsabfindungen - **Barber** 1990

# Fortsetzung zum EuGH- Begriffsverständnis ...

---

Entschädigung für ungerechtfertigte Entlassung - ***Seymour-Smith*** 1999

Betriebliche Altersversorgung - ***Barber*** 1990; ***Bilka-Kaufhaus*** 1986

- Für die Gleichbehandlung bei betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit siehe Neufassung der Gleichbehandlungs-Richtlinie 2006/54/EG Art. 5-13

# Fortsetzung zum EuGH- Begriffsverständnis

---

- Entgelt unterscheidet sich von anderen Arbeitsbedingungen - Lommers 2002 bezüglich subventionierter Kinderbetreuungseinrichtungen
- Entgeltvergleich muss auf den jeweiligen Zeitabschnitt bezogen sein - *Jamstalldhetsombudsmannen* 2000



# Wer ist geschützt?

---

Der Begriff "Arbeitnehmer" sollte nicht restriktiv ausgelegt werden - *Allonby C-256/01*

Der Ausschluss von Teilzeitbeschäftigten von Zusatzleistungen kann eine Zuwiderhandlung sein - *Nikoloudi/Organismos Tilepikinonion Ellados AE C-196/02*

Bestimmungen der Richtlinie 2006/54 - Arbeit; Selbstständigkeit und Beschäftigung - anwendbar auf alle Gruppen?

Trainees und Auszubildende

# Vergleichspersonen

---

Das andere Geschlecht

Muss sich in einer vergleichbaren Situation befinden -  
*Cadman gegen Health and Safety Executive C-17/05 2006*

In demselben Unternehmen oder Betrieb - *Defrenne II* bei  
22

Anderer Arbeitgeber, aber derselbe  
Entgeltfestsetzungsmechanismus - *Lawrence gegen  
Regent Office Care Ltd C-320/00*

Beschäftigung zur gleichen Zeit oder zu einer anderen Zeit  
- *McCarthy gegen Smith 1980*

# Was ist gleichwertige Arbeit?

---

Arbeit, bei der die Einzeltätigkeiten gemessen an geschlechtsneutralen Bewertungsfaktoren, wie z. B.

- Erforderliche Fähigkeiten und Fachwissen
- Arbeitsbedingungen
- Körperliche Fähigkeit und Einsatz (sofern nicht diskriminierend - *Rummler* 1987)

vergleichbar sind.

# Was ist gleichwertige Arbeit?

---

- Psychische Leistungsfähigkeit
- Management-Faktoren
- Intellektuelle Leistungsfähigkeit

# EuGH und Interpretation nach dem Vertrag/Gesetz

---

Die Einstufung in dieselbe Berufskategorie reicht nicht aus

Es ist Sache der nationalen Gerichte, zu prüfen, ob die Tätigkeiten im konkreten Fall gleichwertig sind:

*Brunnhof* 2001

Kann bedeuten, dass die Tätigkeit höherwertiger ist:

*Murphy* 1988

ABER der Anspruch auf gleiches Entgelt darf nicht vom Vorhandensein eines Stellenbewertungssystems abhängig sein: EG gegen UK 1982

# Nachweis der geschlechtsspezifischen Lohnungleichheit

---

Richtlinie zur Beweislast gilt

Wenn ein Entgeltsystem nicht transparent ist und es Belege dafür gibt, dass Frauen innerhalb der Organisation im Durchschnitt schlechter bezahlt werden, muss der Arbeitgeber nachweisen, dass dies nicht diskriminierend ist - *Danfoss* 1989

# Zum Beweis einer Lohndiskriminierung aufgrund des Geschlechts

---

Eine Frau wird schlechter bezahlt als ein Mann in einer vergleichbaren Situation, weil sie eine Frau ist

Ein scheinbar geschlechtsneutrales Kriterium oder eine scheinbar geschlechtsneutrale Praxis wirkt sich nachteilig auf Frauen aus;

Wenn stichhaltige, relevante und ausreichend überzeugende Statistiken belegen, dass Frauen im Vergleich zu Männern in unterschiedlicher Weise betroffen sind

# Zum Beweis der Lohndiskriminierung aufgrund des Geschlechts

---

Wenn valide Statistiken einen spürbaren Unterschied in der Entlohnung von gleichwertigen Tätigkeiten aufzeigen, von denen die eine überwiegend von Frauen und die andere überwiegend von Männern ausgeübt wird, liegt ein prima facie Fall von Diskriminierung vor;  
*Enderby 1993*



# Zum Beweis der Lohndiskriminierung aufgrund des Geschlechts

---

Ein Entgeltsystem, das Frauen diskriminiert, ist unrechtmäßig, es sei denn, es kann vom Arbeitgeber aus objektiven wirtschaftlichen Gründen gerechtfertigt werden - *Rinner-Kuhn* 1989.

# Rechtfertigung diskriminierender Entgeltbestimmungen

---

Artikel 2(1)b der konsolidierten Richtlinie

Die Bestimmung, das Kriterium oder die Praxis ist durch ein **legitimes Ziel** objektiv gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels sind **geeignet** und **erforderlich**

# Abhilfe bei Lohnungleichheit

---

Sofortig – darf nicht aus Kostengründen verzögert werden

Gehaltsanpassung nach oben

Verzugszinsen - *Levez* 1999

Die Aufnahme in Altersversorgungssysteme kann rückwirkend erfolgen *Defrenne gegen Sabena* Nr. 2