

# Entgeltlücken schließen auf dem Rechtsweg – Chancen und Risiken

Impuls Rechtsberatung

# Aktueller Stand (2021)

- Unbereinigter Gender-Pay-Gap: 18 %
- Frauen verdienen durchschnittlich brutto 19,12 Euro in der Stunde, Männer 23,20 Euro
- Bereinigter Gender-Pay-Gap liegt (Stand 2018) bei 6 % (Faktoren wie Qualifikation, Voll- oder Teilzeit oder geringer bezahlte Jobs rausgerechnet)
- Frauen arbeiten häufiger in Teilzeit, sind weniger qualifiziert und arbeiten in schlechter bezahlten „Frauenberufen“ (z.B. Pflege) – das ist ein strukturelles Problem

# Lohndiskriminierung ist ein rechtliches Problem!

- Lohndiskriminierung ist ein strukturelles geschlechtliches Problem, keine Privatsache – es ist damit auch ein Gerechtigkeitsproblem
- Lohndiskriminierung hat viele, auch mittelbare Folgen, z.B. weniger Ersparnisse und geringere Altersvorsorge – die Solidargemeinschaft muss daher öfter einspringen, es ist damit ein gesellschaftliches Problem.
- Es braucht rechtliche Regulierungen, die dem entgegen wirken, hierzu ist der Gesetzgeber verpflichtet

# Rechtliche Grundlagen

## **Art. 157 Abs. 1 AEUV:**

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

## **Art. 3 Grundgesetz**

(1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.

(2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

(3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

# Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

## **§ 1 Ziel des Gesetzes**

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

## **§ 7 Benachteiligungsverbot**

(1) Beschäftigte dürfen nicht wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt werden; dies gilt auch, wenn die Person, die die Benachteiligung begeht, das Vorliegen eines in § 1 genannten Grundes bei der Benachteiligung nur annimmt.

[...]

# Entgelttransparenzgesetz

## § 3 EntgTranspG

(1) Bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit ist eine unmittelbare oder mittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts im Hinblick auf sämtliche Entgeltbestandteile und Entgeltbedingungen verboten. [...]

## § 7 EntgTranspG

Bei Beschäftigungsverhältnissen darf für gleiche oder für gleichwertige Arbeit nicht wegen des Geschlechts der oder des Beschäftigten ein geringeres Entgelt vereinbart oder gezahlt werden als bei einer oder einem Beschäftigten des anderen Geschlechts.



# Chancen und Risiken auf dem Rechtsweg

## **§ 15 AGG (Entschädigung und Schadensersatz)**

(1) Bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot ist der Arbeitgeber verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitgeber die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat.

(2) Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann der oder die Beschäftigte eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen. Die Entschädigung darf bei einer Nichteinstellung drei Monatsgehälter nicht übersteigen, wenn der oder die Beschäftigte auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre.

# Gehalt ist keine Privatsache

- Oft ist nicht bekannt, was die Kolleg\*innen verdienen
- „Gehalt ist Privatsache“ – darüber wird nicht gesprochen
- Es kann nicht wirksam verboten werden, über Gehalt zu sprechen.  
Sprecht miteinander, organisiert euch
- Auskunftsanspruch aus dem Entgelttransparenzgesetz ab 200 Beschäftigte im Betrieb
- Gilt für Mitarbeitende, auch fest-freie Mitarbeitende
- Auskunft über Median-Gehalt männlicher Kollegen
- Berichtspflicht Arbeitgeber ab 500 Beschäftigte

# Organisiert euch!

- Aus der Auskunft folgt noch keine Handlungspflicht des Arbeitgebers, auch bei ungleicher Bezahlung
- Die Betroffene muss aktiv klagen, um zu ihrem Recht zu kommen
- Probleme mit Arbeitgebenden, auch mit männlichen Kollegen können entstehen
- Verfahren können langwierig und kostenintensiv sein
- Zusammenschluss mit Kolleginnen und gewerkschaftliche Organisation kann helfen
- Mit Rechtsschutz – beispielsweise gewerkschaftlich – müssen die Kosten nicht selbst gestemmt werden

# Beweis der Diskriminierung

- Normalerweise muss man alles beweisen, was den eigenen Anspruch begründet
- Auch, dass die Lohnungleichheit auf dem Geschlecht basiert
- Beweislastumkehr: Man muss darlegen, dass es möglich ist, dass die Lohnungleichheit auf dem Geschlecht basiert
- Dann muss der Arbeitgeber darlegen, dass die Lohnungleichheit auf neutralen Gründen beruht
- Neutrale Gründe sind z.B. Betriebszugehörigkeit, Berufserfahrung oder Qualifikation

## § 22 AGG (Beweislast)

Wenn im Streitfall die eine Partei Indizien beweist, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1 genannten Grundes vermuten lassen, trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat.

„Klagt eine Frau auf gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit (Art. 157 AEUV, § 3 Abs. 1 und § 7 EntgTranspG), begründet der Umstand, dass ihr Entgelt geringer ist als das vom Arbeitgeber nach §§ 10 ff. EntgTranspG mitgeteilte Vergleichsentgelt (Median-Entgelt) der männlichen Vergleichsperson, regelmäßig die – vom Arbeitgeber widerlegbare – Vermutung, dass die Benachteiligung beim Entgelt wegen des Geschlechts erfolgt ist.“

*Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 21. Januar 2021 – 8 AZR 488/19*

# Gleicher Lohn für gleiche Arbeit

- Die Tätigkeit muss gleich oder gleichwertig sein
- Richtet sich nach Art der Tätigkeit, Einstellungsvoraussetzungen, Schwere der Arbeit
- Problem: Oft wird extrem schwere körperliche Arbeit in typischen „Frauenberufen“ geringer bewertet, als in typischen „Männerberufen“ (Beispiel Pflege)
- Auch Faktoren wie ständige Unterbrechungen (Beispiel Erzieher\*innen) oder gleichartige Bewegungen (Beispiel Kassierer\*in) stellen hohe Belastungen dar, die oft nicht ausreichend gewürdigt werden
- Hier gibt es noch viel zu erstreiten!



# Equal Pay ist keine Verhandlungssache

„Eine Frau hat Anspruch auf gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit, wenn der Arbeitgeber männlichen Kollegen aufgrund des Geschlechts ein höheres Entgelt zahlt. Daran ändert es nichts, wenn der männliche Kollege ein höheres Entgelt fordert und der Arbeitgeber dieser Forderung nachgibt.“

*Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 16. Februar 2023 – 8 AZR 450/21*

# Ausblick

- Gewonnen werden kann die Anpassung des Lohnes, auch rückwirkend. Weiter können Entschädigungen für die Lohndiskriminierung zugesprochen werden.
- Das BAG trifft immer wieder Grundsatzentscheidungen, die die Durchsetzung des Anspruches auf Lohngleichheit von Männern und Frauen erleichtern
- Es kann sich lohnen, zu klagen!
- Bestrebungen auf EU-Ebene: **Pay Transparency Act**

Vielen Dank für eure  
Aufmerksamkeit!